



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo docente y la gestión pedagógica de las  
instituciones educativas nivel secundaria del distrito de  
Lurigancho-Chosica 2013

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Magíster en Administración de la Educación

**AUTORES:**

Br. Rosmery Vicharra Acuña

Br. Luis Enrique Malaga Tapia

**ASESOR:**

Dra. Jessica Paola Palacios Garay

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ – 2017**

## **Página del jurado**

---

Dra. Helga Ruth Majo Marrufo

**Presidente**

---

Dra. Fany Silvana Figueroa Hurtado

**Secretario**

---

Dra. Jessica Paola Palacios Garay

**Vocal**

**Dedicatoria**

A Dios por todas sus bendiciones; a mi Esposo y a mi querida familia por su constante aliento.

Con mucho cariño a mi madre; por su inmenso amor y confianza, y a mi hermano Alberto; por su generosidad y apoyo incondicional.

### **Agradecimiento**

En primer lugar, a nuestro Señor Jesús, que en su santa providencia nos guarda; a nuestra madre María Auxiliadora, y a nuestras familias, que sin su comprensión y paciencia este logro no hubiera sido posible.

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el reglamento de grado de grados y títulos sección de post grado de la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado de magister en educación con mención en administración de la Educación, presentamos el trabajo de investigación descriptivo correlacional denominado: El liderazgo docente y la gestión pedagógica de las instituciones Educativas nivel secundario del distrito de Lurigancho-Chosica 2013.

La presente investigación está estructurada en cuatro capítulos: en el capítulo I se expone el planteamiento del problema: incluye formulación del problema: los objetivos la justificación, las limitaciones y el antecedente. En el capítulo II contiene el marco teórico sobre el tema a investigar: Liderazgo docente y gestión pedagógica. En el capítulo III: se desarrolla el trabajo de campo y el proceso de la contratación de hipótesis; las variables de estudio diseño, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis. finalmente, el capítulo IV corresponde a la interpretación de los resultados que comprende la descripción y discusión del trabajo de estudio. Sres. miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

## Lista de contenido

	Página
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Presentación	v
Lista de contenido	vi
Lista de tablas	viii
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
<b>I. Problema de Investigación</b>	
1.1 Planteamiento del problema	16
1.2. Formulación del problema:	18
1.3 Justificación:	19
1.4 Limitaciones	21
1.5 Antecedentes	21
1.6 Objetivos	25
<b>II. Marco teórico</b>	
2.1. Bases teóricas de liderazgo docente	27
2.2. Bases teóricas de gestión pedagógica	42
2.3. Definición de términos básicos	62
<b>III. Marco Metodológico</b>	
3.1 Hipótesis	66
3.2 Variables:	66
3.3 Metodología:	69
3.4 Población y muestra	71
3.5 Muestra	71
3.6 Método de investigación	72
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	73
3.8 Método de análisis de datos	76
<b>IV. Resultados</b>	

4.1. Descripción	79
4.2. Prueba de Hipótesis	90
<b>V. Discusión</b>	99
<b>VI. Conclusiones</b>	102
<b>VII. Sugerencias</b>	104
<b>VIII. Referencias bibliográficas</b>	106
<b>ANEXOS</b>	
Anexo A. Matriz de consistencia	117
Anexo B. Operacionalización de la variable liderazgo docente	125
Anexo B. Instrumento de investigación	131
Anexo C. Instrumento de validación	137
Anexo D. Base de datos	138

### Lista de tablas

	Página
Tabla 1. Variable liderazgo docente	68
Tabla 2. Variable Gestión pedagógica	69
Tabla 3. Instituciones educativas de Lurigancho-Chosica	71
Tabla 4. Distribución de la muestra de docentes de las I.E.de Lurigancho-Chosica	72
Tabla 5. Juicio de expertos de la variable liderazgo docente	74
Tabla 6. Alfa de cronbachde la variable liderazgo docente	75
Tabla 7. Juicio de expertos de la variable gestión pedagógica	76
Tabla 8. Alfa de cronbachde la variable gestión pedagógica	76
Tabla 9. Categorización de las variables y dimensiones de estudio	77
Tabla 10. Gestión Pedagógica en los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho – Chosica2013.	79
Tabla 11. Liderazgo docente en los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho – Chosica 2013.	80
Tabla 12. Liderazgo docente según Gestión Pedagógica en su dimensión Planificación curricular, en los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho – Chosica 2013.	81
Tabla 13. Liderazgo docente según Gestión Pedagógica en su dimensión Estrategias Metodológicas en los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho – Chosica 2013.	83
Tabla 14. Liderazgo docente según Gestión Pedagógica en su dimensión Desarrollo de Sesiones de aprendizaje en los docentes de las	



Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho –Chosica 2013.	84
Tabla 15. Liderazgo docente según Gestión Pedagógica en su dimensión Evaluación de aprendizaje en los docentes de las Instituciones Educativa nivel secundaria del distrito de Lurigancho – Chosica 2013.	86
Tabla 16. Liderazgo docente según Gestión Pedagógica en los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho –Chosica 2013.	88
Tabla 17. Prueba de la Correlación de Spearman	91
Tabla 18. Prueba de la Correlación de Spearman	92
Tabla 19. Prueba de la Correlación de Spearman	94
Tabla 20. Prueba de la Correlación de Spearman	96
Tabla 21. Prueba de la Correlación de Spearman	98

## Lista de figuras

	Página
Figura 1. Diagrama del diseño correlacional	70
Figura 2. Gestión pedagógica.	79
Figura 3. Liderazgo docente.	80
Figura 4. Liderazgo docente según Gestión Pedagógica en su dimensión Planificación curricular, en los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho – Chosica 2013.	82
Figura 5. Liderazgo docente según Gestión Pedagógica en su dimensión Estrategias Metodológicas, en los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Lurigancho-Chosica 2013.	84
Figura 6. Liderazgo docente según Gestión Pedagógica en su dimensión desarrollo de sesiones de aprendizaje en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Lurigancho –Chosica 2013.	85
Figura 7. Liderazgo docente según Gestión Pedagógica en su dimensión evaluación de aprendizajes en los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho – Chosica 2013.	87
Figura 8. Liderazgo docente según Gestión Pedagógica en los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho –Chosica 2013.	89

## Resumen

El trabajo de investigación titulado “Liderazgo docente y la Gestión Pedagógica en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Lurigancho-Chosica 2013” presenta como objetivo determinar la relación entre el Liderazgo docente y la Gestión Pedagógica de las instituciones educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho-Chosica 2013, y el ámbito donde se desarrolló la investigación fueron los cuerpos docentes de las instituciones educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho-Chosica 2013.

La presente fue una investigación básica, de naturaleza descriptivo-correlacional el diseño fue no experimental de corte transversal correlacional la muestra estuvo conformada por 97 docentes del nivel secundaria de las instituciones educativas nivel secundario del distrito de Lurigancho- Chosica 2013.

Aplico la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala de likert para ambas variables, estos instrumentos fueron validados a juicio de expertos y sometidos a la prueba de confiabilidad.

Las conclusiones indican que existe relación directa y significativa ( $Rho$  de Spearman = 0.809 entre el Liderazgo Docente y la Gestión Pedagógica en los docentes de las instituciones educativas nivel secundario del distrito de Lurigancho-Chosica 2013, con un nivel de significancia observada  $p= 0,0001$  que es menor al valor de significancia teórica  $\alpha =0.05$  por lo que se acepta la hipótesis general de investigación.

**Palabras clave:** Liderazgo docente, la gestión pedagógica, docentes.

### Abstract

The research entitled "Teacher leadership and educational management in educational institutions at the secondary level of Lurigancho-Chosica 2013 district" has as objective to determine the relationship between teacher leadership and pedagogical management of educational institutions of the district school Lurigancho-Chosica 2013, and the area where the research was the development faculty in educational institutions in the district secondary level district of Lurigancho - Chosica

This was a basic research nature descriptive correlational design was non-experimental correlational cross-sectional sample consisted of 97 teachers of secondary level educational institutions of secondary level Chosica –Lurigancho district.

We apply the technique of questionnaire survey Likert type scale for both variables, these instruments were validated expert judgment and subjected to reliability testing.

The findings indicate that there is a direct and significant relationship (Spearman 's  $\rho = 0.809$  between teacher leadership and pedagogical management in teachers of educational institutions at the secondary level district of Lurigancho- Chosica 2013, with a significance level of  $p = 0.0001$  which is lower than the theoretical value of significance  $\alpha = 0.05$  so that the overall research hypothesis is accepted.

**Keywords:** teaching leadership, educational management, teaching

## Introducción

El trabajo de investigación titulado “El liderazgo docente y la Gestión pedagógica en las instituciones educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho- Chosica 2013” presenta como objetivo determinar la relación entre el Liderazgo docente y la Gestión pedagógica de las instituciones educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho-Chosica 2013, teniendo a la variable Liderazgo Docente como la habilidad social que se enmarca en el contexto escolar propiamente dentro del aula y a la gestión pedagógica como reflejo factual de la actividad docente y ambas tienen relación como compromiso profesional y personal. En cierta manera, ser líder educativo es buscar con esperanza el aporte único que hay en cada persona, mientras no deja de construirse uno mismo en aquello con lo que está comprometido (Vera. 2011, p.8).

Para (Argos y Ezquerro, 2013,p. 12) El binomio Liderazgo-educación se convierte en pertinente y relevante en cuanto que puede generar una reflexión pedagógica amplia y profunda acerca de las posibilidades que el liderazgo puede tener en diferentes ámbitos o contextos de proyección vinculados con lo educativo .A su vez siendo la Gestión pedagógica el proceso por medio del cual se va a concretizar en la realidad el hecho educativo, donde el educador va a realizar un trabajo de manera técnica y científica (Cortez, 1998 p.13) y siendo este un ámbito de lo educativo, es aquí por tanto donde podemos percibir una relación latente entre ambas variables.

La presente investigación cuenta con cuatro capítulos:

En el primer capítulo se desarrolla el problema de investigación con el planteamiento del problema en el que se establece como núcleo de interés al liderazgo docente, y su importancia dentro de una educación que busca la calidad y a la gestión pedagógica como componente imprescindible del mismo. Se consideran aportes de otros autores que tratan al liderazgo docente como de relevante importancia dentro del ámbito educacional. Así mismo se consideró algunas tesis de otras universidades que tienen relación con las variables de este trabajo.

En el segunda capítulo se establece las bases teóricas del liderazgo docente y gestión pedagógica tratando a la primera variable desde un punto de vista primero sociológico dentro de una dinámica de grupos, que va evolucionando en su concepción al pasar por diferentes puntos de vista desde que significa liderazgo en su aspecto etimológico, su importancia, tipos, estilos, hasta acercarnos a la concepción de la variable y disgregarse en sus dimensiones. De la misma manera ocurre con la segunda variable Gestión Pedagógica tratándola de la misma manera acercándonos a conceptualizaciones que van desde su importancia hasta la disgregación en las conceptualizaciones de sus dimensiones.

En el tercer capítulo se presenta el marco metodológico donde se desarrolló el trabajo de campo en la misma se consideró el proceso de la contratación de hipótesis; en este trabajo se asumió un tipo de estudio descriptivo de diseño no experimental de un nivel correlacional sobre una muestra probabilística aleatoria de 97 docentes, las técnicas e instrumentos de recolección de datos que se utilizaron fueron las encuestas con cuestionarios tipo likert

En el cuarto capítulo se presentan la interpretación de los resultados mostrando en las tablas las ideas centrales del trabajo que permitieron establecer la correlación de las mismas y de igual manera la demostración de la hipótesis, la discusión, los resultados y las conclusiones que nos indica que la existencia de una relación entre nuestras variables es significativa.

Los resultados en la presente investigación han permitido la elaboración de discusiones como sugerencias, que son a la luz los aportes del presente trabajo. Y concluimos con las referencias bibliográficas y anexo.

## **I. Problema de Investigación**

## 1.1 Planteamiento del problema

La dinámica que fluye dentro del aula teniendo como protagonistas al estudiante como núcleo del proceso de enseñanza aprendizaje y al profesor como facilitador y conductor de dichos procesos, se convierten en fundamental para alcanzar la calidad educativa que todos deseamos, la sobresaliente.

Es por eso que creemos que es importante la adecuada dirección en el aula para que los educandos aprendan de forma eficaz siendo estratégicamente importante un docente comprometido como líder del grupo humano que encabeza.

Al respecto (Bernal, 2001; Casado, 2001; Caravedo, 2004) nos dicen: El liderazgo aún sigue siendo un tema de interés en el campo de la investigación, ya que influye rotundamente en el desarrollo y evolución de los individuos y del capital social que los mismos llegan a constituir, buscando estar a la altura de los retos actuales de innovación y cambio permanente en el mundo de las organizaciones.

Si entendemos que la gestión y el liderazgo son componentes distintos pero complementarios, podremos comprender como el liderazgo docente, más allá del director, toma importancia como factor facilitador de condiciones en el desarrollo de Capacidades (Bolívar, 1997; Villa y Yániz, 1999; Uribe, 2004; Salazar, 2006).

A fines de los ochenta, los investigadores Robert Marzano, Waters y McNulty (2005) identificaron que una de las causas del buen desempeño de escuelas de bajos recursos económicos de Estados Unidos era la existencia del factor “profesor comprometido”. Desde ese informe hasta hoy, investigaciones realizadas por organismos de las Naciones Unidas han ratificado esa evidencia: los establecimientos educativos requieren de líderes que piensen un futuro diferente y que sean capaces de conducir a sus comunidades educativas hacia dicha meta.

Asimismo, Marsano et al (2005) comentan la participación directa de los líderes escolares en la formulación y puesta en marcha del currículo como una de las prácticas del liderazgo que tuvo una correlación estadísticamente significativa con el logro estudiantil.



En el Perú entre otros factores que han determinado el derrotero de la actual situación educativa, es la precaria concepción de los docentes ante lo que significa ser líder de un grupo, y la imperceptible relación con su labor diaria como docente, que se refleja indudablemente en la gestión pedagógica. Ocasionando que predomine una escuela en la que una cultura de liderazgo autoritario es sustentada en el ejercicio de la violencia y de la obediencia

Hoy el país y el mundo requiere que la profesión docente se resitúe en los cambios que vienen sucediendo. En materia de balance, la práctica de la docencia ha estado sujeta a un modelo de escuela que promovía una relación acrítica con el conocimiento propiciando una actitud y un pensamiento dogmáticos. (MINEDU, 2013, p.5)

En el distrito de Lurigancho-Chosica las instituciones educativas comparten la problemática de sus similares a nivel nacional siendo que los docentes comparten las mismas perjudiciales características. En general, las escuelas como instituciones mantienen su estructura histórica y es en el espacio social donde se han dado menos transformaciones, y esto es importante de resaltar porque hablamos de grupos humanos. El elemento resultante del problema son los bajos resultados de aprendizaje obtenidos por nuestro país, tanto en evaluaciones nacionales, como internacionales (MINEDU 2011, p.10)

En nuestras escuelas la gestión se asume convencionalmente como una función básicamente administrativa, desligada de los aprendizajes, centrada en la formalidad de las normas y las rutinas de enseñanza, invariables en cada contexto; basada además en una estructura cerrada, compartimentada y piramidal, donde las decisiones y la información se concentran en la cúpula, manteniendo a docentes, padres de familia y estudiantes en un rol subordinado, y el control del orden a través de un sistema esencialmente punitivo. Este enfoque de la gestión escolar parte de la certeza de que la misión de la escuela es formar individuos que acepten y reproduzcan la cultura hegemónica, sus creencias, costumbres, modos de actuar y de pensar. (MINEDU, 2013) siendo evidente la desconfianza, subordinación y conflicto como estilo de relación entre los actores de la comunidad educativa es lo que se refleja en la mayoría de las escuelas del país (MINEDU 2011, p.10)

Es por eso que son necesarios cambios rotundos en la práctica de la enseñanza, en los mecanismos para profesionalizar el trabajo docente y revalorar el saber pedagógico de los maestros en la sociedad (MINEDU, 2013, p.3)

Realzar el liderazgo docente dentro del aula y relacionarlo con su otro componente complementario que es la gestión pedagógica es una meta a alcanzar y a la vez una necesidad que nos pueda garantizar el éxito y la calidad educativa.

Ya sea como directores o en su trabajo en el aula, miles de profesores y profesoras comprometidos, podrían cambiar la vida de sus educandos. Sabemos que se recuerda siempre a los mejores maestros por su toque característico de humanidad y sus transacciones con los alumnos se entienden mejor si se conciben como relaciones basadas en una genuina preocupación por y una auténtica solicitud hacia las necesidades e intereses de los demás. (Carr, 2005, p.45).

Según el Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo S.E.R.C.E. del Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación L.L.E.C.E. de la UNESCO, un ambiente de respeto, acogedor y positivo es una de las claves para promover el aprendizaje entre los estudiantes, y en la práctica supera incluso a los factores socioeconómicos contextuales. UNESCO (2010)

## **1.2. Formulación del problema:**

### **1.2.1 Problema General:**

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo docente y la gestión pedagógica de las instituciones educativas nivel secundario del distrito de Lurigancho-Chosica 2013?

### **1.2.2 Preguntas de investigación:**

¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo docente y la planificación curricular de las instituciones educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho-Chosica 2013?.

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo docente y las estrategias metodológicas de las instituciones educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho-Chosica 2013?.

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo docente y el desarrollo de sesiones de aprendizaje de las instituciones educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho-Chosica 2013?.

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo docente y la evaluación de aprendizajes de las instituciones educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho-Chosica 2013?.

### **1.3 Justificación:**

#### **1.3.1 Justificación práctica**

El presente estudio reviste un valor singular, en tanto hemos seleccionado como nuestro tema de investigación al Liderazgo docente y la gestión pedagógica pudiendo resaltar que se ha comprobado que la relación entre las habilidades sociales del docente en el grupo, encuentran reflejo en lo factual de su gestión pedagógica, siendo los procesos de aprendizaje afectados por la enorme complejidad que generan las personalidades y actitudes de los integrantes del sistema educativo, pero de entre ellos, son los docentes los que ejercen una importante influencia que vincula a cambios, esperadamente positivos o lamentablemente negativos, y esto repercute sobre la calidad en la educación que se espera.

En ese marco expresamos la importancia de conocer, para luego entender, la importancia del liderazgo docente, y como este se vincula con la gestión pedagógica fruto del cual suponemos lograr aportes significativos que esclarezcan su relación.

#### **1.3.2 Justificación teórica.**

El trabajo de investigación, constituye un valioso aporte, que contribuirá a la resolución de uno de los problemas que preocupa a la sociedad en general que es

el logro de la excelencia en la calidad educativa. Siendo la relación entre liderazgo docente y gestión pedagógica importante, considerando que la eficacia del grupo depende de la dirección cultural del líder sobre el grupo. y esa misma eficacia del profesor descansa en una adecuación del proceso y el producto docente (Beltrán, Bueno, 1995, p.634).

Aspirando a que a través de este trabajo los docentes comprendan lo importante de ser reconocidos como líderes por sus alumnos, con el derecho de ejercer alguna influencia sobre ellos. Y que el reconocimiento de esta autoridad se basa en una autoridad liberadora, en el reconocimiento del profesor como un mejor ser, por sus valores, saberes y prestigio que se aceptan voluntariamente en tanto ayuda al otro a mejorar y a aspirar con esperanza a nuevas mejores metas (Esteve, 2006, p.176).

Siendo entonces que los maestros eficaces son aquellos que muestran un mayor interés, una mayor preocupación o una mayor sensibilidad hacia los alumnos como personas en disposición de aprender. (Carr, 2005, p.71) esto nos remitió a encontrar soluciones en derrotero a una educación eficaz, en la dinámica de la relación existente entre el profesor como líder y su accionar docente que se refleja en su gestión pedagógica.

### **1.3.3 Justificación legal**

Esta investigación están relacionadas con la realización de actividades para la mejora de la calidad educativa en nuestro país; para el caso podemos mencionar a la ley general de educación N° 28044, ya que en el artículo 56 nos dice que es el profesor el agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano y más abajo en el mismo artículo encontramos que uno de los objetivos son planificar, desarrollar y evaluar actividades que aseguren el logro del aprendizaje de los estudiantes, así como trabajar en el marco del respeto de las normas institucionales de convivencia en la comunidad educativa (MINEDU, 2008)

### **1.3.4 Justificación metodológica:**

En la investigación se utilizarán instrumentos válidos para la recolección de datos tanto para el liderazgo docente como para la gestión pedagógica, y este será una fuente valiosa para proponer estrategias y así mejorar el liderazgo docente.

### **1.4 Limitaciones**

Teórica: Durante la búsqueda de información en las bibliotecas, se encontró pocos textos actualizados y revistas referidas a las variables liderazgo docente y gestión pedagógica.

Espaciales temporales: Durante la investigación hubo dificultades que fueron superadas con relación al tiempo y distancia donde se desarrolló el proyecto, debido no tanto a la distribución de las instituciones educativas del distrito de Chosica, ya que son cercanas unas de otras, pero si al tiempo que se invirtió para las visitas previas primero y luego ejecución.

Recursos: La presente investigación demandó un alto costo económico, durante la elaboración de la investigación.

### **1.5 Antecedentes**

#### **1.5.1. A nivel internacional:**

Lubo (2007) realizó una investigación cuyo propósito fue en este caso el analizar la incidencia que tiene la gestión de los docentes en la integración de la comunidad en la escuela básica Machiques, parroquia Libertad. El trabajo se enmarca en una investigación de campo, de carácter descriptivo porque se describen los fenómenos que conforman el problema, se determina, predice e identifica las relaciones que existen entre las dos variables del estudio en referencia. Asimismo se tipifica como correlacional a tal efecto Ary (1994), la define como: "Un tipo de investigación descriptiva que se usa comúnmente y que trata de determinar el grado de relación existente entre las dos variables, permiten indagar hasta qué punto las alteraciones de una variable dependen de las alteraciones de otra" (p.38) al concluir esta investigación se analizó la independencia que tiene la gestión de los docentes en

la integración de la comunidad en la escuela Básica Machines, Situada en la parroquia de la libertad, Luego que se desarrollaron los objetivos pautados se concluyó que las variables estudiadas, dentro de la gestión pedagógica del educador, en ellos participaron en actividades extra escolares unidos entre sí por una buena comunicación, con la escuela y la comunidad. Así mismo con un conocimiento de las características psicológicas de los educandos.

Lauro (2013) realizó un trabajo de investigación cuyos objetivos fueron re significar las comprensiones sobre clima escolar, producir material de apoyo para el trabajo con clima escolar y diseñar planes de clase que provoquen cambios en los procesos de enseñanza aprendizaje que desarrollan en sus aulas. El trabajo se realizó con un diseño de investigación cuantitativo tanto como cualitativa trabajando tanto con estudiantes como con docentes Teniendo como conclusiones que tanto los docentes como los estudiantes concuerdan que el clima escolar de los planteles es muy bueno lo que facilita aprendizajes óptimos y significativos.

Thieme (2005) en cuyo trabajo investigativo tuvo como objetivo relacionar la importancia del liderazgo y el profesionalismo docente, tanto como atributos que derivan de la preparación académica, como atributos que derivan de la personalidad del profesor. El trabajo se realizó bajo los procedimientos del método descriptivo correlacional, en una de sus conclusiones puntualiza que Los profesores son elemento central del sistema ninguna política resultara exitosa si los profesores no participan activamente y no se preparan adecuadamente. Por ende, no solo se requieren conocimiento profesional sobre herramientas de liderazgo y gestión educativa sino también atributos personales que otorguen al profesor el carisma que requiere el cargo para obtener resultados superiores

#### **1.5.2. A nivel nacional:**

Condori (2012) realizó un trabajo de investigación que tenía como objetivo determinar la relación existente entre gestión pedagógica y calidad educativa, manifiesta que su tipo de investigación fue sustantiva descriptiva, sustantivo, porque en esta investigación se trata de responder a problemas teóricos orientados a describir, explicar, y predecir a la realidad en busca de leyes y principios para luego organizar una teoría científica. Tuvo como conclusión que si existe relación

entre el desempeño docente y la calidad educativa de la I.E.P" San Francisco de Borja" UGEL 07, distrito de san Borja, provincia de lima.2012.

Castro (2010) en su tesis para optar el grado de magister, realizo un trabajo de investigación que tenía por objetivo determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo con el desempeño docente en la institución educativa "Virgen de Fátima " de Huancayo en el 2010. La investigación fue del tipo aplicada de nivel correlacional. Es decir, en esta investigación se establece el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables.

Como conclusión del trabajo, manifiesta, que el análisis de los resultados demuestra aceptar la hipótesis que existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente en la institución educativa "Virgen de Fátima" de Huancayo en el periodo lectivo 2010, pues se obtuvo una "r" de Pearson de 0,852 para luego obtener una tc mayor que t teórica ( $7,969 > 1,96$ ) que señala la existencia de una correlación lineal significativa fuerte entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente.

Contreras (2009) realizo un trabajo de investigación cuyo objetivo es determinar el tipo de relación que existe entre el liderazgo y el desarrollo del ciclo motivacional de los docentes y administrativos de las instituciones educativas de la red No 2 de la unidad de gestión educativa local de ventanilla durante el periodo lectivo 2006. El estudio realizado fue de tipo no experimental, puesto no se manipulo ninguna variable independiente para producir un efecto esperado en una o más variables dependientes, sino que se analizó las variables de manera independiente y bidireccional buscando identificar niveles de correlación y significancia. La conclusión a la que se llega es que existe una relación directa, moderada y altamente significativa entre el liderazgo y el desarrollo del ciclo motivacional.

Basto (2010) realizo un trabajo de investigación cuyo objetivo fue la de determinar la relación que existe entre el liderazgo del personal directivo y la satisfacción laboral de docentes de las instituciones educativas del nivel secundaria en la zona urbana del distrito de Pichanaqui -Chanchamayo en el año 2010. Para ello se utilizó el tipo de investigación aplicada que corresponde al nivel

correlacional. Y llega a la siguiente conclusión "Existe una correlación lineal significativa fuerte entre el liderazgo del personal directivo y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas donde se realizó la investigación. Según el resultado obtenido, se ha comprobado que la " r de Pearson es igual a 0,7857 con una correlación positiva fuerte.

Arainga (2010) al realizar su investigación tiene como objetivo "Explicar la influencia del Liderazgo docente en la gestión pedagógica de las instituciones educativas de nivel secundario del distrito de San Marcos". En la presente investigación se ha aplicado en el aspecto general, el método científico, por su naturaleza corresponde a una investigación no experimental y de acuerdo a su tipo el estudio corresponde al diseño "Transaccional correlacional causal, con este diseño se ha medido la influencia del liderazgo docente en la gestión pedagógica de las instituciones educativas del distrito de San Marcos. Llegando a la conclusión que el liderazgo docente influye en la gestión pedagógica. Esto en virtud de la prueba de hipótesis específicas H1, H2, H3, H4, y H5 y en base a la inferencia de los ítems suministrados a los profesores y los estudiantes del 5to grado de secundaria de la I.E. Pachacutec de San Marcos, tomado como muestra de estudio.

Canchihuaman (2009) al realizar su investigación plantea como objetivo determinar la relación que existe entre el desarrollo del sistema tutorial y la gestión pedagógica en la facultad de educación y ciencias humanas de la Universidad Peruana de los Andes de Huancayo. Esta investigación es del tipo básica pura o sustantiva, el método de investigación es descriptivo, con un diseño de investigación correlacional. El presente trabajo llega a las siguientes conclusiones, existe una relación comprobada, lineal y positiva alta ( $r=0,677$ ) entre el sistema tutorial y la gestión pedagógica en la facultad de educación de la universidad anfitriona, desprendiéndose que la gestión pedagógica es crucial para el eficiente trabajo principalmente en las dimensiones de la planificación, ejecución y evaluación pedagógica.



## **1.6 Objetivos**

### **1.6.1. Objetivo general:**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo docente y la gestión pedagógica de las instituciones educativas nivel secundario del distrito de Lurigancho-Chosica 2013.

### **1.6.2. Objetivos específicos:**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo docente con la planificación curricular de las instituciones educativas nivel secundario del distrito de Lurigancho-Chosica 2013.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo docente y las estrategias metodológicas de las instituciones educativas nivel secundario del distrito de Lurigancho-Chosica 2013.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo docente y el desarrollo de sesiones de aprendizaje de las instituciones educativas nivel secundario del distrito de Lurigancho-Chosica 2013.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo docente y la evaluación de aprendizajes de las instituciones educativas nivel secundario del distrito de Lurigancho-Chosica 2013.

## **II. Marco teórico**

## **2.1. Bases teóricas de liderazgo docente**

### **2.1.1. Conceptualización de liderazgo:**

El liderazgo es un eje orientador y una herramienta de innovación y de flexibilidad que posibilita el cambio, que es necesario de explicitarse en las distintas posibilidades que permitan lograr este fin.

Desde un marco diferenciado, el liderazgo puede entenderse como “la influencia que ejerce una persona sobre su grupo de referencia” (Pedraja, Rodríguez y Rodríguez, 2006, p. 577),

Para Niven (2003, p.100) “Es la habilidad de fortalecer a los seguidores que se mide finalmente con el éxito de los que lo rodean”

Para El Sahili (2013, p 79) liderazgo “Es la capacidad de un individuo que le permite influir en los pensamientos actitudes y conductas de otros”

Según Suriá (2012, p.64) “Es la capacidad de tomar voluntariamente la iniciativa para gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo”.

Para Dianine-Havard (2010, p.24) el liderazgo “solo puede ser una cuestión de carácter y el carácter no nos viene impuesto por la naturaleza sin embargo si podemos modificarlo y reforzarlo”.

El liderazgo no proviene de tener carisma, ni de misteriosas características de personalidad. No hay líderes naturales que tengan ciertas cualidades propias que los diferencien de otras gentes que no los tiene, y que por tal razón no son líderes. El liderazgo está basado en el rol y en el trabajo propio del mismo. Lee, (2009, p.35).

El líder necesita tener algunas cualidades que puedan ser respetadas, admiradas y valoradas para producir la transformación orientada hacia el desarrollo o mejora de sus seguidores y que ponga de relieve sus intenciones en relación a los mismos. Al respecto, Caravedo (2004) planteó que el arte de un líder se entendería, en su habilidad no sólo de saber mostrar a sus seguidores las

dificultades ya existentes, sino también, de saber enseñarles cómo caminar juntos para vencerlas y superarlas en el proceso de transformación que ello implica.

Para Suriá (2012, p.64) “El liderazgo es un fenómeno grupal y que pierde su sentido fuera de dicho contexto” no existirían líderes y carácter de liderazgo fuera del ámbito del grupo.

Según Drucker (2005), citado por Dianine-Havard (2010, p. 23) “Es a través del carácter como se ejerce el liderazgo” ratificando la idea de que, es trabajando con el carácter, lo que desarrollara la facultad de liderar.

Y sobre los grupos y su naturaleza nos dice Suriá (2012, p.101) “Los grupos desarrollan una doble función, la de satisfacer necesidades emocionales y las de ayudar a sus estudiantes a conseguir determinadas metas.”

### **2.1.2. Concepto de líder**

Según Maestro (2009, p.28) el líder es aquel que alinea los objetivos de las personas y los de las organizaciones en una misma dirección.

Para Roces, Cravino, Barassi, Castiglioni y Ventriglia (2012, p 21) los líderes son en una institución de cualquier tipo, siempre son aquellos que mediante la formulación de visiones o historias que resultan inspiradoras, logran influir en el comportamiento de sus colaboradores, transformándolos en verdaderos “seguidores”. Los líderes se centran en los cambios necesarios para lograr una visión o una estrategia.

El líder se encuentra legitimado en su función a partir de un reconocimiento de sus características personales y el diagnóstico que el grupo realiza en cuanto a su coyuntura organizacional a partir del cruce de ambas variables el grupo humano otorga de manera explícita, implícita o incluso inconsciente, facultades que legitiman su accionar. (Bahamontes, 2010, p.73).

### **2.2.3. El liderazgo en los grupos:**

Para Macionis y Plumer (2006) una dimensión del grupo humano es el liderazgo:

Mientras que en algunos grupos todo el mundo puede identificar al líder como el que tiene que tomar las decisiones más importantes, en otros grupos como los (círculos de amigos, por ejemplo) nadie en concreto (o al menos así lo manifiestan sus miembros) ejerce la función de liderazgo. (p.302).

#### **2.1.4. Tipos de liderazgo**

**El liderazgo instrumental:** Según Bales (1953) en Macionis y Plumer (2006) “Es el que se ejerce tomando en consideración el cumplimiento de los objetivos previamente planeados, en este caso, los miembros del grupo esperan del líder que organice las tareas de modo adecuado a fin de lograr esos objetivos”.

**Liderazgo expresivo:** por el contrario, es el que se ejerce tomando en consideración el bienestar del colectivo:

En este caso el líder no busca cumplir los objetivos del modo más expedito, sino que tiene en cuenta y se preocupa por el estado de ánimo de los miembros del equipo y procura sobre todo reducir las tensiones y neutralizar los conflictos que pueda haber dentro del grupo. Según Bales, (1953) en Macionis (2006).

#### **2.1.5 Estilos de liderazgo:**

Encontramos en Macionis y Plumer (2006, p.302) que “según la clasificación clásica de estilos de liderazgo se distingue entre liderazgo autoritario, el democrático y el laissez-faire”

##### **El Estilo autoritario:**

Según Macionis (2006, p. 304) es un estilo de liderazgo puramente instrumental este es un liderazgo orientado a la resolución de problemas. En este caso el líder asume directamente la toma de decisiones y pide a sus subordinados que cumplan las tareas.

### **El estilo democrático:**

Es de tipo más expresivo aquí el líder intenta implicar al resto del grupo en la toma de decisiones. Si bien este estilo puede ser menos efectivo cuando toca tomar decisiones urgentes puede ser más efectivo cuando se trata de tomar decisiones que admitan cierta demora pues al estar los miembros del grupo más implicados en las deliberaciones y la toma de decisiones se enriquece tanto la discusión como la moral del grupo. (Macionis y Plumer 2006, p.304).

**Estilo Laissez- Faire:** para Macionis y Plumer (2006, p.304) “Implica permitir que el grupo se auto-regule por sí mismo”

### **2.1.6 Liderazgo transformacional**

Estudios como los de Leithwood (1996) muestran el Liderazgo Transformacional como una posibilidad de aprendizaje organizacional continuo al interior de las escuelas, que propicia un cambio estructural ante los incesantes desafíos que enfrentan y deberán enfrentar las instituciones educativas. Por ello es importante focalizar el Liderazgo Transformacional como una alternativa acorde a la actualidad.

Para ejercer el Liderazgo Transformacional, el líder debe ostentar algunas cualidades que viabilicen ciertos efectos en sus seguidores. Para Madrigal (2005) el líder es producto de un aprendizaje que posibilita el desarrollo del liderazgo en cualquier individuo. Esto no nos parecería absoluto, ya que no podemos negar que algunas de las cualidades del líder le sean inherentes a sus rasgos de personalidad.

### **2.1.7 Visión clara**

Es fundamental entender cómo el líder docente puede llegar a estar capacitado para comunicar con pasión una visión capaz de infundir un rumbo en sus seguidores (Bennis, 1999).

Es ésta, la visión compartida que servirá de soporte a los propósitos institucionales. Sin una visión siempre clara y definida, la organización es como un viaje con una ruta difusa (Fischman, 2005).

Es indispensable forjar la visión desde una lectura del entorno interno tanto como el externo, distinguiendo necesidades, propósitos y metas a lograr en el futuro, actuando desde el presente. El líder tendrá la tarea de alinear a sus colaboradores en un mismo propósito, en una misma visión: una visión que se comparte e inspiradora del día a día.

#### **2.1.8. Teorías sobre el proceso de socialización:**

El interaccionismo simbólico: Para el psicólogo suizo Piaget (1975) el proceso de desarrollo biológico pasa por unas fases progresivas, a determinada edad, como si hubiera una predisposición genética. Considera que hay tres etapas, pos básico en el proceso de socialización del niño. El egocentrismo inicial, caracterizado por la confusión, el alogenismo y la primacía de la afectividad sobre la objetividad; al niño solo le importa en este momento lo propio. Una segunda fase es la imitación y adaptación a los adultos: se inician realmente las relaciones sociales, se interiorizan la lógica y la moral colectiva incondicionalmente aceptando todo pasivamente. La tercera etapa, de cooperación, es una nueva forma de relación social, con compañeros de la misma edad, formándose la razón individual y la conciencia social, la pertenencia a un grupo en donde se desarrolla habilidades sociales. El proceso de Socialización para Piaget, es el desarrollo pleno de la personalidad del alumno ello implica su desarrollo social a la par que el intelectual, mediante la formación simultánea de unas conciencias libres y unos individuos respetuosos hacia los derechos y libertades de los demás (Piaget, 1975). De esta forma los individuos buscan la armonía entre sus congéneres a través de la comunicación y a la vez el sistema social se estabiliza a través del resultado de esta comunicación.

#### **2.1.9. Liderazgo docente:**

Una de las cualidades necesarias de reconocer en el líder docente, es la motivación que puede ejercer en sus seguidores, provocando una mayor auto exigencia para elevar la calidad de su trabajo. Las investigaciones encabezadas por Leithwood

(1996) plantean que el liderazgo es un fenómeno social, implica un propósito y una dirección, es contextual y contingente y es una función. El rol del liderazgo es ejercido fundamentalmente por directores y profesores y tiene un efecto demostrable en el desempeño escolar (Garrido, Nail, Castro y Muñoz, 2012, p.122)

La conducción del grupo es encabezada por el docente, y esta conducción se contempla desde una perspectiva ética, humanista, democrática, orientada a su vez por la inclusión y la equidad social, de manera que se desarrolle una dinámica virtuosa dentro del grupo.

Pero lo cierto es que tanto esta como otras posibles matizaciones referidas a cómo deberían de actuar los líderes no consiguen evitar la impresión de que los líderes son los líderes. O sea los clarividentes impulsores de una concreta dinámica que se ven adornados por cualidades tales como las de saber establecer a) una genuina conexión con el dolor y la frustración de una comunidad ;b) la elaboración de una interpretación que explica y da sentido a esos dos sentimientos negativos y c) la capacidad de abrir o atraer “ante los ojos de un mundo futuro en el que el dolor y la frustración son superados” esas serían las dimensiones clave de todo liderazgo incluido el escolar” (rojas y gaspar, 2006, p34) mencionado en (Argos y Ezquerro, 2013, p 47).

“Sabemos que se recuerda siempre a los mejores maestros por su toque característico de humanidad basadas en una genuina preocupación y por una autentica solicitud hacia las necesidades e intereses de los demás”. (Carr, 2005, p.45).

Para García (2004) citado en González (2008, p.41) “La tarea educativa siempre ha llevado implícito la función de liderazgo” por lo que. “Es una actividad humana en la cual las personas ejercen su influencia de poder, motivación entre otras; Es decir todo profesor debe ser un líder en su desempeño laboral”.



Un interesante punto de vista es aquel donde “El liderazgo en las instituciones educativas tiende a verse hoy como un liderazgo compartido” Argos y Esquerri, (2013 p.35).

Así lo dice Uribe (2005, p.108) “Se trata entonces que el concepto de liderazgo no se circunscriba exclusivamente a los equipos directivos como tradicionalmente se establece” así entonces “se sustenta en la forma y sentido del cómo se realizan las actividades en la misma institución escolar y por tanto tiene que ver con una realidad y ámbitos de acción más cercano por lo tanto de voluntad, resolución y control más bien directo “Uribe (2005, p108).

Importante también es el control de las emociones en la labor docente que se manifiestan las habilidades sociales, estas son importantes signos de madurez emocional indispensables en las relaciones de los individuos que conforman un grupo.

El profesor necesita un equilibrio emocional que lo haga capaz de controlar el doble juego transferencial-contratransferencial para evitar neurotizarse sus relaciones con los alumnos (Beltrán y Bueno,1995, p.634) En efecto, los líderes ejercen su liderazgo a través de su triple actuación: afectiva, conductual y cognitiva” (Gago,2006, p143).

#### **2.1.10. Dimensiones de liderazgo docente**

En la presente investigación se toman en cuenta las siguientes dimensiones e indicadores, establecidas en el instrumento de recogida de datos.

##### **Dimensión Asertividad docente**

Asertividad implica alzarse en defensa de los derechos personales. “Las personas asertivas tienen la habilidad de expresar sus pensamientos, sentimientos y creencia abiertamente, en directo, de forma sincera y apropiada, de modo que no infrinjan ni usurpen los derechos de los demás”. (D’Souza ,1998, p.180)

La asertividad según, Hare (2006, p13) se trata de una habilidad de comunicación y como cualquier otra habilidad puede aprenderse, a fin de

aprenderla debe saber que es, y ser capaz de distinguirla de la agresión y de la no afirmación.

Uno de los derechos personales asertivos es el de expresarse uno mismo o sea yo. Mis sentimientos pensamientos y creencias. Si no hace uso de este derecho unas personas permitirán que lo pisoteen, que no le concedan importancia alguna y la traten sin respeto”. Hare (2006, p16.).

Así mismo, nos dice Cuadrado (2007, p.211)” El asertividad es la virtud de saber decir no sin ser agresivo. Una persona poco asertiva es aquella que da como respuesta un “sí” cuando realmente desea decir “no”.

El asertividad forma parte de la personalidad de algunos sujetos a los cuales, precisamente por este motivo, no les resulta difícil mostrarse como son. “Todos podemos llegar a ser asertivos” Cuadrado (2007, p.2011).

Para el profesor en ejercicio que se relaciona con otros miembros del grupo (seguidores) es necesario que desarrolle habilidades sociales vinculantes con el mismo grupo para obtener el liderazgo con que el que podría influir positivamente. Con base en este planteamiento, “es imprescindible que el líder conozca y sea diestro en algunas de las habilidades sociales básicas que le permitan una óptima comunicación, y por supuesto un aprovechamiento ejemplar de los recursos humanos y técnicos” (Maestro, 2009, p.95).

Para maestro (2009, p.96) el líder desarrollara una serie de talentos sociales que son básicos para todos los que tienen vocación de servir, ser asertivo o el saber decir las cosas, es uno de esos talentos sociales claves con los que afrontara el liderazgo con ciertas garantías de éxito, estos talentos sociales son: tienen vocación de servir, son empáticos, saben motivar...saben decir las cosas, trabajan en equipo.

Solo el profesor respetuoso y respetable tiene derecho a exigir ser respetado. No se puede exigir el respeto ajeno si uno no ofrece generosamente la misma actitud. Especialmente en el caso del profesor, ha de ser particularmente cuidadoso con el respeto que dispensa a su alumnado (ser respetuoso) y adoptar una actitud que

le haga merecedor del respeto ajeno (ser respetable) y le cargue de razones morales para exigir que le devuelvan el mismo tratamiento que dispensa a los demás (ser respetado). Vaello (2009, p.230).

Continúa diciendo Vaello (2009, p.230) “la clave para conseguir estas tres bases del respeto complementarias e inseparables es la asertividad entendida como la capacidad de entender los derechos propios sin violar los ajenos”

Entonces vemos que “el asertividad es una conducta, una forma de actuar y como todo hábito, puede adquirirse”. Cuadrado (2007, p.2011) por lo que sería importante procurar desarrollarla.

Concluyendo este apartado, se puede entender la importancia del asertividad como habilidad social en el desempeño de un buen liderazgo ya que, en efecto, los líderes necesitan mostrar una acción afirmativa, asertiva, en pro de los objetivos, puntos de vista y necesidades de la organización entonces para tal fin el líder eficiente mantiene esa acción asertiva. D’Souza, (1998, p.180).

### **Dimensión carisma docente**

Para Yukl (1994) “uso el término carisma para describir una forma de influencia no basada en la autoridad formal sino en percepciones de los seguidores de que el líder está dotado con cualidades excepcionales”. (p.170).

“El carisma es un don o gracia que algunas personas poseen y en virtud de cuya posesión, se genera una devoción en otros individuos tanto a la persona carismática como a las órdenes que de ella proceden” (Ruiz, 2008, p.67)

De lo anterior se sostiene que la obediencia y el respeto al carisma es algo que le son debidos a quienes poseen tal don por sus atributos únicos y especiales

Al hablar de los tipos de dominación, en su obra póstuma Economía y sociedad, contempló la carismática como una de las tres formas básicas de autoridad “El carisma es la gran fuerza revolucionaria en las épocas vinculadas a la tradición”:

Es una cualidad de una persona individual, en virtud de la cual esta es considerada extraordinaria y tratada como poseedora de poderes o cualidades sobrenaturales, sobrehumanos o, al menos, excepcionales. Tales cualidades como tales, no son accesibles a una persona ordinaria, sino que son tenidas como de procedencia divina o como ejemplares. En base a estas cualidades los individuos poseedores son tratados como líderes (Weber ,1964, p.164).

La actuación afectiva del liderazgo hace referencia a las actitudes, el compromiso, la atracción, el carisma, las expectativas sociales y las normas del comportamiento de la persona” (Gago,2006, p143).

Para Lussier (2008, p.341) el carisma se ha concebido como “una llama que inflama energía y compromiso en los seguidores y produce mejores resultados de los que se obtendrían por solo cumplir por el deber. Un líder carismático es alguien que puede ver una misión o un curso de acción trascendental sin ayuda de otra persona.

Buena parte de las aportaciones de la investigación sobre inteligencia emocional puede servir de base para desarrollo profesional del líder escolar” (Gago,2006, p188).

Desde esta perspectiva, el carisma termina siendo un elemento de apoyo para el líder transformacional docente, que, siendo importante, no es necesariamente prescindible para su éxito. Puede decirse que el líder docente que posee esta cualidad, cuenta con un plus de apoyo en beneficio de su propio liderazgo; pero no siempre los líderes que poseen un gran carisma son considerados como “buenos líderes” (Echaniz, 2001).

Se considera al carisma una cualidad humana que se posee o no se posee, al parecer necesaria para lograr aceptación en los grupos humanos y poder dirigir a los mismos.

### **Dimensión apertura de comunicación docente**

Según, Hogg y Vaughan (2010, p.564) “La comunicación es la esencia de la interacción social. Casi todo lo que sucede durante la interacción social es comunicación. En efecto es casi imposible concebir una interacción social libre de comunicación”.

Para, Hogg y Vaughan (2010, p.564)” Las personas constantemente comunican información en forma intencional o no, acerca de sus percepciones, sus pensamientos, sus sentimientos, sus intenciones y su identidad”

Dentro del aula de clase cuando se habla de comunicación Pinyol (2005, p.30) dice: “Las actividades que se desarrollan en clase y los tipos de comunicación que conllevan, tienen una estrecha relación con el modelo pedagógico”

Si la enseñanza se concibe como un proceso unidireccional profesor-alumno y se centra en los contenidos epistemológicos, predomina en el aula el discurso mono gestionado, pero en cambio si la enseñanza se concibe como un proceso comunicativo y multidireccional, centrado en el aprendiz y en el desarrollo de habilidades y capacidades, los tipos de discurso en el aula son múltiples y diversos”. Pinyol (2005, p.30).

Con respecto a la mejora de las habilidades de comunicación del maestro Pinyol (2005, p.30) dice:

Concebir la clase como actividad de grupo orientada al aprendizaje del alumno supone otorgar a las habilidades del docente su merecida dimensión en que las estrategias necesarias son muy variadas y el conocimiento de la materia no es en absoluto suficiente. para lograr sus objetivos, deberá poner en práctica habilidades de comunicación verbal y no verbal.

Para Pinyol (2005, p.30) la relación entre el profesor y sus alumnos ha ido sufriendo alteraciones a lo largo de los tiempos: “Esta situación ha hecho que cada vez más el profesor sienta la necesidad de buscar estrategias que le posibiliten una

mejor relación con sus alumnos y en consecuencia, el establecimiento de ambiente adecuados que faciliten el aprendizaje en el aula”.

“En consecuencia, la labor de profesores y profesoras es conducir la sesión de manera que constituya un entorno de aprendizaje motivador y efectivo, con mensajes y actividades que impliquen y estimulen a los estudiantes” Pinyol (2005, p.31).

Entonces parte de las estrategias que se podrían tomar como medidas en el accionar docente para una mejor comunicación serían según Pinyol (2005, p.31) un profesor o profesora: “No se limita a exponer contenidos, propone actividades, transmite instrucciones, organiza un coloquio, valora las intervenciones de una puesta común, etc..., además de saludar despedirse o introducir comentarios con cualquier excusa.

### **Objetivos comunicativos en el aula:**

Según Pinyol (2005, p.31) podemos distinguir dos tipos de objetivos comunicativos en el salón de clase:

Funcional: que incluye la transmisión de contenidos, ya sea de forma expositiva o argumentativa, y las instrucciones. El docente produce la mayoría de los mensajes de ese conjunto, pero también los alumnos pueden asumir tareas que incluyan la exposición de datos o la argumentación de Ideas *Relacional*: que incluye todos los intercambios comunicativos que regulan la relación entre los participantes. Destacamos entre estos los saludos, las despedidas, las fórmulas de cortesía o las disculpas por el posible error o malentendido. Los mensajes que se centran en la relación son determinantes en la creación de un clima de cordialidad y cooperación que facilita el trabajo conjunto.

### **La importancia de la comunicación en el aprendizaje**

Según Miranda (2008, p 32) sostiene que debemos enseñar solo aquello que se puede enseñar, es decir, lo que se puede aprender. Puesto que el alumno solo

aprende plenamente lo deseado y lo que tiene interés para él, debemos procurar que sienta que su aprendizaje se relaciona con sus intereses y, al mismo tiempo, venderle la idea de que no es importante el 15 o el 20 de calificación, sino el aprendizaje formativo en el que se incluyen valores, por ejemplo, de honestidad, solidaridad, etc. Finalmente, este proceso nos lleva a acostumbrar al estudiante a entender las cosas como son y no como él quiere que sean.

El profesor que quiere mejorar su comunicación en el aula debe considerar, entre otros, Los siguientes recursos:

Utilizar palabras entendibles para os alumnos.

Exponer sus ideas claramente.

Dominar la síntesis para expresar criterios, contenidos, teorías, ensayos, etc.

Ante la divergencia de criterios.

### **Motivos y fines de la comunicación en la enseñanza:**

En los fines se puede denotar la intencionalidad del docente en el método que esté utilizando, de modo que las intenciones pueden ser:

**Informar:** La intención del maestro es presentar el contenido fría y llanamente, de tal forma que los alumnos realicen la correspondiente interpretación del texto o lo analicen con alguna técnica que él les explique.

**Distraer:** En este caso el docente utiliza anécdotas y, sobre todo, una buena dosis de humor. Generalmente, se usa este método cuando los alumnos perdieron la motivación de la clase, de forma que se retorne el tema y que nadie deje de atender la explicación del profesor.

**Convencer:** En este caso se trata de influir en los alumnos con el fin de que cambien de opinión. Para convencer, en primer lugar, es necesario estar convencido de uno mismo y ser sincero, excluyendo toda trampa, falacia o demagogia. Hay que ofrecer datos, hechos y pruebas, es decir, dirigirse en especial a la inteligencia de los receptores.

**Persuadir:** El docente que persigue fines persuasivos necesita dirigirse a sus alumnos con palabras cargadas de emoción y enfocar su discurso hacia los objetivos que se haya planteado con relación a las actitudes de los estudiantes. Esto quiere decir que el maestro intenta formar personas que tengan una determinada actitud frente a los problemas de la sociedad.

### **La lectura como base del conocimiento:**

Según Miranda (2008, p 36) dice: la mejor manera de aprovechar las lecturas es tomar apuntes o escribir en fichas, pues leer sin tomar nota es como no leer. En poco tiempo, nuestras diversas actividades nos harán olvidar lo leído. En cambio, los apuntes permiten recordar en pocos minutos una lectura que tomo días enteros y ponen en el acto a nuestra disposición las enseñanzas de todo el libro.

### **La importancia del alumno en proceso comunicativo:**

No basta que el maestro conozca el tema y sepa presentarlo adecuadamente, también tiene que conocer a los oyentes, es decir, a los alumnos.

Antes de preparar una clase, el profesor necesita informarse acerca de los educandos y preguntarse a qué alumnos se va a dirigir; se trata de “saber a quién se dice lo que se dice para saber cómo se dice”. Por eso, el maestro debe impartir de manera diferente una misma clase o un mismo tema, de acuerdo con las características de los receptores de su mensaje. Y esto no se averigua en los libros, es menester tomarse el tiempo suficiente para conocer a las personas que tendrá enfrente Miranda (2008, p. 39).

Un modo de conocerlas es informarse sobre estas cuestiones:

Número de personas.

Edades.

Sexo.

Procedencia y origen.

Situación económica media.



Nivel cultural medio.

Mentalidad e inclinaciones.

Conocimientos previos a la clase.

Actitudes que pueden esperarse (favorable, indiferente, hostil).

### **Empatía docente:**

“La empatía ha sido considerada como la base principal de las habilidades sociales y el punto de partida para el desarrollo de las mismas” (López y Gonzales, 2005, p.26).

Empieza a desarrollarse en etapas muy tempranas; estudios han demostrado que tanto animales como seres humanos que han sido criados en ambientes poco estimulantes, no logran desarrollar la habilidad para leer y entender las emociones del otro. Esta imposibilidad se debe a que no tienen los adecuados modelos y sobre todo la posibilidad de relacionarse y aprender a entender al otro. (López y Gonzales, 2005, p. 27)

Según (Mac Arthur, 2011, p.73) “El líder tiene empatía por los demás” esto podemos considerarlo como un rasgo característico esencial del liderazgo, indispensable para el docente que lidera un aula, y esta habilidad social solo se puede desarrollar cuando se reconoce al otro.

Para Esteve (2006) el primer escalón de la empatía es la aceptación del otro como persona; por eso cualquier actuación educativa que ataque a la libertad o a la dignidad de nuestros alumnos supone una ruptura del clima de empatía en clase (p.104).

Uno de los autores que ha obtenido mayor reconocimiento en el tema de inteligencia emocional ha sido Daniel Goleman, doctor en filosofía, debido a los numerosos estudios adelantados en las diferentes áreas. Define la inteligencia emocional como la capacidad de reconocer los propios sentimientos y motivarse a sí mismo, al igual que la habilidad de manejar las emociones propias, tanto como las surgidas en las relaciones. (López y Gonzales 2005, p.8).

La empatía es especialmente importante como un componente del liderazgo por al menos dos razones: la proliferación de los equipos y la globalización. Así el líder de un equipo debe tener capacidad para advertir y comprender los diferentes puntos de vista de los miembros. La globalización nos lleva a un dialogo permanente con otras culturas. Fernández, (2010, p. 498).

Un profesor es un comunicador, es un intermediario entre la ciencia y los alumnos que necesita dominar las técnicas básicas de la comunicación Esteve (2006, p.104) siendo la empatía importante en la comunicación social.

## **2.2. Bases teóricas de gestión pedagógica**

### **2.2.1. Gestión pedagógica:**

Según Cortez (1998, p.12)" Es todo un proceso por medio del cual se va a concretizar en la realidad el hecho educativo. Es decir que el pedagogo va a realizar un trabajo de una manera técnica y científica".

Hay distintas maneras de concebir la gestión y que tratar de definirla trata de hace mucho tiempo. Así encontramos en la república de platón que la gestión es percibida como una acción autoritaria y por otra parte en la política de Aristóteles la gestión es vista como una acción democrática. UNESCO (2011, p.27)

Para Guirtz (2007, p.13)" La pedagogía debe incluir estrategias de intervención que contemplen que los niños aprendan de distintas maneras y la gestión debe contribuir a la inclusión de todos ellos en el sistema educativo"

Si vemos la gestión pedagógica como desempeño del trabajo profesional docente al momento de poner en marcha el proceso de enseñanza- aprendizaje Cortez (1998, p12) entonces" la gestión pedagógica surge como consecuencia del trabajo ordenado lógico y sistemático que establecieron los primeros pedagogos". Cortez (1998, p12).

Para Cortez, (1998, p.12) “La gestión pedagógica tiene su origen en el primer momento en que se establece las normas y procedimientos para llevar a cabo el proceso de la enseñanza –aprendizaje”

La importancia de la labor docente ordenada, sistematizada que se refleja en los métodos didácticos, en la planificación curricular en la elaboración de las sesiones de aprendizaje y la evaluación, son importantes, pero también hay que tener en cuenta que la labor docente o labor pedagógica atendiendo al problema de aprender no se puede limitar a contenidos organizados o lógica para formular enunciados.

El problema de aprender un conocimiento no se limita a sus contenidos organizados, o sea a una lógica para poder formular enunciados, también implica saber construir una relación con la realidad. Esto quiere decir que debemos transformar la teoría en una forma de razonamiento en vez de limitarnos a concebirla como un sistema cerrado. Gómez y Zemelman (2006, p.5).

Cortez, (1998, p.13)” Es todo proceso por medio del cual se va a concretizar en la realidad el hecho educativo, es decir que el pedagogo va a realizar un trabajo de una manera técnica y científica”.

### **2.2.2. Para desarrollar una buena gestión pedagógica**

Según Bobadilla (2009, p 28) se debe contar con los instrumentos de gestión. Las instituciones educativas, como primera y principal instancia de gestión del sistema educativo descentralizado que debe alcanzar su fortalecimiento institucional a través de una gestión pedagógica, institucional y administrativa eficiente y eficaz.

El Proyecto Curricular del Centro (PCC) es un instrumento de gestión que se formula en el marco del Diseño Curricular Básico. Se elabora a través de un proceso de diversificación curricular, a partir de los resultados del diagnóstico, de las características de los estudiantes y las necesidades específicas de aprendizaje. Forma parte de la propuesta Pedagógica del Proyecto Educativo Institucional. El PCC expresa el modelo didáctico de la institución educativa. En su elaboración participa toda la comunidad educativa.

El Reglamento Interno. - es un instrumento de gestión que regula la organización y el funcionamiento integral (pedagógico, institucional y administrativo). Es aprobado por Resolución Directoral del Director de la Institución Educativa, previa opinión favorable del Consejo Educativo Institucional, antes del inicio del año escolar.

El proyecto educativo institucional (PEI). - es un instrumento de gestión de mediano y largo plazo que se enmarca dentro de los proyectos educativos Nacionales, Regionales y Locales.

El plan anual de trabajo (PAT). - es un instrumento de gestión operativa de corto plazo, que concreta cada año los objetivos estratégicos del (PEI) de la institución educativa y del informe de gestión anual de la dirección del año anterior.

### **2.2.3. La gestión pedagógica está en el compromiso que uno asume**

Organizar la acción educativa para que se desarrollen las competencias que integren habilidades, conceptos, actitudes y destrezas.

Conocer y aplicar procedimiento de diversificación y adecuación curricular del Centro Educativo.

Tener capacidad de identificar y organizar la evaluación de los elementos técnicos del proceso de aprendizaje, innovación, texto y material educativo.

Manejar adecuadamente las técnicas y procedimiento de supervisión y evaluación educativa.

Conocer y aplicar técnicas y procedimiento que fomenten la motivación y actualización docente.

Asumir que la Institución Educativa es la primera y principal instancia de gestión del sistema educativa; es una comunidad de aprendizaje, que presta el servicio educativo dentro de un determinado nivel, modalidad o ciclo del sistema.

#### **2.2.4. Limitaciones de la Gestión Pedagógica:**

Las limitaciones de la Gestión Pedagógica en las instituciones educativas tienen una serie de factores que a continuación detallamos:

Económico. Los bajos sueldos de los maestros ocasionan actitudes negativas en su desempeño profesional.

Legales. La abundancia de normas, muchas obsoletas y/o anacrónicas y aún contradictorias, en otros casos mal formuladas o mal interpretadas.

Estructurales. La falta de coordinación entre las mismas dependencias del propio ministerio. Estructuras organizativas poco funcionales, con procedimiento onerosos, obsoletos y rutinarias, etc.

Personales. La deficiente formación del personal para la administración de la educación y la falta de estímulos al servicio de la educación.

#### **2.2.5. Dimensiones de gestión pedagógica:**

Partiendo de concepción de que el conocimiento son construcciones elaborados y no simples informaciones de conocimiento; es importante la reflexión de sobre las metas educativas de la construcción del conocimiento escolar en los alumnos y en los maestros, ante ello es imprescindible identificar sus ideas y sus intereses, el conocimiento personal de cada uno de los miembros de una institución.

##### **Dimensión planificación curricular**

Para Cortez (1998, p.28) es el planteamiento por medio del cual se formula un conjunto de experiencias cognoscitivas, psicomotoras y efectivas, que el educando las ejecutará, de acuerdo a su desarrollo fisiológico y psicosocial en el medio donde vive.

Como parte de las políticas educativas los estados elaboran las debidas pautas en la construcción de los contenidos que van a ser ejecutados en el aula con los docentes como encargados de la misión. Bolaños y Molina (2007, p.21) nos dicen

“El currículo es el medio para concretar la política educativa dentro del sistema educativo formal”. Que se manifiesta en una acción planificada y con estructura.

Así nos sigue diciendo Bolaños y Molina (2007, p.24) “Un currículo es un proyecto educacional que se define; a) los fines las metas y los objetivos de una acción educacional; b) las formas los medios y los instrumentos para evaluar en qué medida la acción ha producido fruto.”

Para el maestro como profesional en educación sus actividades deben estar planeadas en un marco técnico real las formulaciones de los contenidos provienen de este:

El estudio del marco teórico del curriculum constituye uno de los aspectos fundamentales para que el educador se ubique dentro de la realidad y comprenda que dicho marco teórico es la expresión de la teoría curricular y a la vez de la teoría educativa. Cortez (1998, P44)

Por otro lado, pero sobre el mismo tema, Ortiz (2001, p.8) al referirse a la Planificación Curricular dicen: “La planificación curricular es esencialmente un proceso de toma de decisiones sobre las diversas oportunidades educativas que se le ofrecerán a los alumnos. Para llevar a efecto este cometido es necesario”

Sobre las características del currículum Cortez (1998, P62) nos dice: “Un Currículum es integral cuando en su formulación presenta oportunidades educativas que permita estimular sus capacidades cognitivas, psicomotoras y efectivas”.

### **Propuesta de un diseño del currículum en espiral:**

Un plan de estudios ideal es aquel que ofrece materiales y contenidos de enseñanza a niveles cada vez más amplios y profundos, y al mismo tiempo, que se adapten a las posibilidades del alumno definidas por su desarrollo evolutivo. Por tanto, el currículum debe ser en espiral y no lineal, volviendo constantemente a retomar y a niveles cada vez más elevados los núcleos básicos o estructuras de cada materia. Estas estructuras o núcleos básicos tienen que ser convertidos a los tres modos fundamentales de representación según las posibilidades evolutivas del

niño: enactiva (ejecutora o manipulativa, que corresponde al estadio sensorio motor de Piaget), icónica (corresponde a la etapa preoperativa) y simbólica (etapa lógico concreta y lógico abstracta) según que lo predominante en su modo de asimilar la realidad sea la acción, la intuición o la conceptualización (Bruner, 1972)

### **Sobre la flexibilidad del currículo**

Cortez (1998, p.62) sobre la flexibilidad del currículum dice “un currículum es flexible cuando el educando puede elegir materias o asignaturas de acuerdo a sus propias posibilidades, interés y variación”

Para el centro de investigación y documentación educativa CIDE (2005):

“Es el conjunto de asignaturas que los centros escolares o municipios deben definir u organizar las enseñanzas mínimas establecidas por las autoridades educativas formales (o superiores en materia educativa)”

Con respecto a la flexibilidad que otorga las diferencias personales o individuales de los individuos nos dice Cortez (1998, p.62) Todo ello ocurre de acuerdo a las diferencias individuales. En este caso, el currículum, además de señalar materias básicas, proporcionará otras asignaturas electivas. En la actualidad el currículum del sistema educativo es rígido.

### **Diversificación curricular**

La diversificación del currículo es la manifestación del accionar de la actividad docente en varios campos podría ser la escrupulosa disección de la misma solo para organizar mejor nuestra labor según el Ministerio de Educación (2005, P 154): “Diversificar el currículo implica adecuar y formular capacidades y actitudes, así como estrategias de enseñanza y de aprendizaje y materiales educativos, de acuerdo con las intencionalidades del Proyecto Educativo Institucional y del Proyecto Curricular de la Institución Educativa”.

Es el proceso mediante el cual el Diseño Curricular Nacional DCN en sus diversos niveles y modalidades, es adecuado a las necesidades y características

de los estudiantes y de la realidad sociocultural y geográfica local o regional. Ministerio de Educación (2008, p.154).

Como una definición más completa sobre el porqué del diseño y para quienes son elaborados Gómez nos dice:

La planificación curricular entonces es un proceso a través del cual se diseña el currículo para un nivel educativo, para una modalidad Ejecutiva para una empresa educativa o para un sistema Educativo formando por varios niveles como es el caso de nuestro país. Gómez (2008, p.39).

### **Dimensión Estrategias metodológicas**

Para Torres (2005 p. 29) Las estrategias metodológicas son el eje modulador de las actividades en el aula y por ello debe ser cuidadosamente estructurada, planificadas y llevadas a la práctica. En ellas se establecen y se explican las grandes intenciones de la labor docente como el logro de los objetivos

Las estrategias para la construcción de los conocimientos es el principio para la estructuración de los contenidos que los alumnos van a autoconstruir,

Bruner (1965) propone que, con la comprensión suficiente de la estructura de un campo de conocimiento, algo que se anticipa a los conceptos posteriores y más avanzados, puede enseñarse de modo apropiado a edades muchas más tempranas. Se puede enseñar cualquier materia a cualquier niño en cualquier edad si se hace en forma honesta. (p.33).

En Bruner encontramos que un importante aporte es el método del descubrimiento guiado que implica dar al aprendiz las oportunidades para involucrarse de manera activa y construir su propio aprendizaje a través de la acción correcta, su finalidad es impulsar el desarrollo de las habilidades que posibiliten el aprender a aprender. (Bruner, 1965, p.80).

Bruner es uno de los principales representantes del movimiento cognitivista y uno de los que promueven el cambio de modelo instruccional,



Desde el enfoque de las teorías del aprendizaje, propias del conductismo, a un enfoque más cognoscitivo y simbólico. Propone una teoría de la instrucción que intente exponer los mejores medios de aprender lo que se quiere enseñar; relacionada con mejorar más bien que con describir el aprendizaje (Bruner, 1965).

Para Cortez (1998, p.51) metodología. “Es el componente del currículum que va a determinar la forma cómo se va a operar con los objetivos y contenidos para lograr que la aplicabilidad sea una realidad concreta”.

Sobre método Didáctico, en un análisis Etimológico de la palabra:

Etimológicamente la palabra método deriva del griego “meta” = a través, más allá y hodos = camino que se recorre, por tanto, método es el camino que se recorre para lograr un fin, método es proceder con un determinado orden para lograr un fin previsto. (Gómez, 2008, p.85).

Para Sales (2009, p.34) “En su acepción más amplia, el método se refiere a la sucesión de acciones dirigidas a alcanzar un fin”

Las estrategias metodológicas están íntimamente relacionadas con los indicadores de logro ya que en función y de acuerdo al aprendizaje que esperamos en nuestros estudiantes deben dar respuesta a las actividades de aula que necesariamente se deben realizar para conseguir lo esperado por los indicadores de logro. (Torres, 2005, p. 29).

Según Cortez (1998, p.52) “Va a establecer los métodos, técnicas y procedimiento a que se va utilizar en el proceso enseñanza-aprendizaje y en la aplicación misma del currículum como instrumento básico de la concepción educativa”

Para Díaz (2002, p. 184) implica todo un entramado de relaciones verticales y horizontales, tipos de actividades, formas de comunicación, recursos, formas de organizar el contexto escolar, etc. que alcanzan su pleno significado en la definición de un determinado modelo o sistema de comunicación.

Los programas de nuestra educación establecen el perfil de tipo de ciudadano que se debe formar y la escuela debe realizar un trabajo minucioso y bien pensado sobre el proceso a seguir para lograr ese ciudadano por ello no es un trabajo basado en procesos cognitivos.

### **Importancia de las estrategias metodológicas de la enseñanza aprendizaje**

La importancia de las estrategias consiste en la secuencia de actividades planificadas y organizada sistemáticamente permitiendo la construcción de conocimiento escolar y en particular intervienen en la interacción con las comunidades. Se refiere a las intervenciones pedagógicas realizadas con la intención de potenciar y mejorar los procesos espontánea de aprendizaje y de enseñanza, como un medio para contribuir a un mejor desarrollo de la inteligencia, la afectividad, la conciencia y las competencias para actuar socialmente. (Sales, 2009, p.44).

### **Estrategias y métodos de enseñanza aprendizaje:**

Estrategia es el camino para desarrollar una destreza (que a su vez desarrolla una capacidad) y el camino para desarrollar una actitud (que a su vez desarrolla un valor) por medio de un contenido y un método (sirven para enseñar a pensar y a querer) desarrolla la cognición y la afectividad. Roman y Diez (2003, p 221).

Ramos (2010, p.137) método: es el modo de decir o hacer con orden una cosa. Se tiene un método cuando se sigue un cierto camino para lograr un objetivo propuesto de antemano a través de procedimientos finitos.

Método didáctico Es el conjunto lógico y unitario de los procedimientos didácticos que tienden a dirigir el aprendizaje, incluyendo en él desde la presentación y la elaboración de la materia hasta la verificación y competente rectificación o retroalimentación del aprendizaje. Los métodos de un modo general y según la naturaleza de los fines que procuran alcanzar pueden ser agrupados en tres tipos. Ramos (2010, p.137)

Para Díaz (2005, p. 184) implica todo un entramado de relaciones verticales y horizontales, tipos de actividades, formas de comunicación, recursos, formas de organizar el contexto escolar, etc. que alcanzan su pleno significado en la definición de un determinado modelo o sistema de comunicación.

### **Tipos de métodos:**

**Métodos de investigación:** son métodos que buscan acrecentar o profundizar nuestros conocimientos.

**Métodos de organización:** trabajan sobre hechos conocidos y procuran ordenar y disciplinar esfuerzos para que haya eficiencia en lo que se desea realizar.

**Métodos de transmisión:** Destinados a transmitir conocimientos, actitudes o ideales también reciben el nombre de métodos de enseñanza, son los intermediarios entre el profesor y el alumno en la acción educativa que se ejerce sobre este último. Ramos (2010, p.137).

### **Clasificación general de los métodos de enseñanza aprendizaje**

**Método deductivo:** para Ramos (2010, p.138) “Es cuando el asunto estudiado procede de lo general a lo particular”

**Método inductivo:** “Es cuando el asunto estudiado se presenta por medios de casos particulares, sugiriendo que se descubra el principio general que los rige”.

**Método analítico comparativo:** para Ramos (2010, p.137) “cuando los datos particulares que se presentan permiten establecer comparaciones que llevan a una conclusión por semejanza”.

### **Métodos en cuanto a las actividades de los alumnos:**

#### **Método pasivo:**

En la cual el protagonista es el docente, unidireccional es decir la comunicación tiene una dirección de activa (docente) a pasiva (alumnos) en ella encontramos actividades de enseñanza aprendizaje como pueden ser las exposiciones orales, las demostraciones las proyecciones las conferencias y otras. (Torres, 2005 p. 29)

Se le denomina de este modo cuando se acentúa la actividad del profesor, permaneciendo los alumnos en actitud pasiva y recibiendo los conocimientos y el saber suministrado por aquel a través de dictados, lecciones marcadas por el libro de texto, que son después reproducidas de memoria. Preguntas y respuestas, con obligación de aprenderlas de memoria. (Ramos, 2010, p.137).

### **Método activo:**

Es cuando se tiene en cuenta el desarrollo de la clase contando con la participación del alumno. La clase se desenvuelve por parte del alumno convirtiéndose el profesor en un orientador, un guía un incentivador y no en un transmisor de saber, un enseñante. (Ramos, 2010, p.137).

En este método el docente permanece más pasivo y el alumnado tiene un papel más activo en el aprendizaje, aunque se centra mucho en la reproducción del contenido. Algunas actividades que el docente realiza en este método son: presentar modelos concretos o criterios para que el alumnado aplique y practique, sobre la base de lo planteado. (Zabalza, 1997).

Puchol (2007, p 200) “La metodología activa implica que el formador no se limite a ser un dador de información, sino que se convierte en orientador de las actividades de los formandos”

Muchos formadores confunden activa con amena. Una formación puede ser muy amena, pero reducir a los formatos a la pura pasividad. Por actividad se entiende que los formandos hagan cosas, no que las haga el formador. Los formados aplicando el principio de actividad, podrán elaborar material, realizar estudios de campo, trabajando solos o en equipos, o bien exponer públicamente el material elaborado. Puchol (2007, p 200).

Los métodos activos tienen su propia fundamentación y se dice lo siguiente: Becerril (2005, p. 128) nos dice al respecto “Son los que se apoyan en la actividad espontánea del alumno basándose en sus inclinaciones e intereses. El profesor acompaña, guía, asesora y procura controlar el progreso, dando el ejemplo, aclarando dudas, explicando cuando es necesario.”

Para Torres (2005 p. 29) es el momento activo de Interacción: en este momento de la clase se da la comunicación en múltiples direcciones por eso decimos que es pluridireccional, todos en la clase tienen responsabilidades de producción organización o sistematización

### **Método en cuanto a la relación entre el profesor y el alumno:**

**Método individual:** Para Ramos (2010, p.137) “Es el destinado a la educación de un solo alumno”.

Para Becerril (2005, p160) “El método de enseñanza individual se puede utilizar para enseñar aisladamente a alumnos que tienen mayores dificultades, o durante la enseñanza secuencial en grupo a través de la atención, modelación inducción y comprobación”.

**Método recíproco o coeducativo:** Para Ramos (2010, p.139) “Se llama así al método en virtud del cual el profesor encamina a sus alumnos para que enseñen a sus condiscípulos.”

**Método colectivo:** Para Ramos (2010, p.139) “Es cuando tenemos un profesor para muchos alumnos. En el Perú pese a la recomendación de tener 25 alumnos por aula los burócratas del MED exigen 35 o más alumnos.”

Dentro de las actividades de enseñanza y aprendizaje encontramos trabajos de campo, lecturas dirigidas trabajos grupales, resolución de ejercicios elaboración de conclusiones, dinámicas grupales dramatizaciones y otras.

Las condiciones necesarias para la interacción están dadas por: dominio de grupo, claridad en el objetivo de la actividad competencias en las técnicas de las preguntas y el manejo de las respuestas, total dominio del tema o contenido, uso eficaz del tiempo.

Trabajo personal: decimos que es unipersonal, ya que es el momento en que cada estudiante como individuo se enfrenta a situaciones en la cual debe poner todo su empeño y proceso mental en el desarrollo de la misma, Algunas de las actividades de enseñanza y aprendizaje para el trabajo personal son lectura

silenciosa, resolución de ejercicios, ejecuciones demostrativas, consultas bibliográficas, exámenes o evaluaciones. En el trabajo personal el estudiante tiene la oportunidad de demostrar lo aprendido y requiere de pautas solidas como: claridad en el objetivo de la actividad, claridad en las pautas de evaluación (indicadores de logro)

### **Estrategias de aprendizaje**

"Son procedimientos (conjunto de pasos, operaciones o habilidades) que un aprendiz emplea en forma consciente, controlada e intencional como instrumentos flexibles para aprender significativamente y solucionar problemas." (Díaz, 2002).

Hacen referencia a una serie de operaciones cognitivas y afectivas que el estudiante lleva a cabo para organizar, integrar y elaborar información y pueden entenderse como procesos o secuencias de actividades que sirven de base a la realización de tareas intelectuales y que se eligen con el propósito de facilitar la construcción, permanencia y transferencia de la información o conocimientos esto implica enfrentarse a situaciones-problema, globales o específicos, de aprendizaje. (Manuele, 2007, p.15).

### **Desarrollo de sesiones de aprendizaje**

Para Daiuto (1988, p.50) "Es la menor unidad didáctica que se organiza con el propósito de enseñar es una guía de trabajo disciplinado de esfuerzos"

Para Ramos (2010) "Las sesiones de aprendizaje son la expresión más específica de la programación curricular"

El plan de sesión de aprendizaje o plan de clase es un instrumento de programación curricular a corto plazo en el que se determina un conjunto de actividades de aprendizaje o experiencias de aprendizajes que vivirá el educando bajo la mediación del docente en torno a un tema específico extraído de un proyecto de aprendizaje, unidad de aprendizaje o módulo de aprendizaje, en un periodo de tiempo de 40, 45, 90, 135, 180, minutos preferentemente. El producto

final será el logro del aprendizaje, del tema o temas que buscaron alcanzar en el plan de clase. (Gómez, 2008, p.83).

La elaboración del plan de clase no crea, sin embargo, la obligatoriedad de cumplirlo fielmente. Por lo contrario, la agudeza pedagógica del profesor debe indicar cuando él debe, o no, dejar de lado el plan para aprovechar motivaciones espontaneas y de ese modo obtener mejores resultados. (Daiuto, 1988, p.50).

Encontramos en Ramos (2010) “programar una sesión de aprendizaje supone prever o planificar de manera dosificada los elementos que nos permiten avanzar progresivamente en el desarrollo de las capacidades previstas”

Aspectos a tener en cuenta al elaborar, ejecutar, un plan de clase:

Existe una diversidad de esquemas de plan de clase. b) No existe una clase modelo, magistral o perfecta, sino que cada clase se desarrolla de acuerdo a la naturaleza del tema a tratar, buscando siempre el logro de aprendizajes .c) En toda clase debe dársele igual énfasis a lo conceptual, procedimental, latitudinal y a los valores. d) Toda clase debe ser planeada, ejecutada y evaluada. e) Una clase no necesariamente se desarrollará en el aula, dependerá del tema para determinar un adecuado escenario de aprendizaje. f) El esfuerzo del docente debe de estar siempre centrado en el aprendizaje del educando. g) Los métodos y técnicas a utilizar, deben ser adaptados a las características de los alumnos y a los temas a desarrollar. h) todo profesor debe buscar que sus alumnos aprender a recopilar, procesar, utilizar, y comunicar información con eficiencia. i) Todo profesor debe buscar que sus alumnos sean activos participativos y organizativos) todo docente debe de tener en cuenta, antes de cada clase los conocimientos previos, la capacidad intelectual las necesidades y los intereses de sus alumnos. (Gómez, 2008, p.83).

## **Evaluación de aprendizajes**

De acuerdo con el ministerio de educación (2008), la evaluación debe ser concebida como un proceso permanente para lo cual las escalas de calificación se plantean de una forma concreta de informar como ese proceso va en evolución, por ello hay que ser muy cuidadosos en la forma en que calificamos sin perder de vista que es producto del proceso evaluativo. En la práctica diaria debemos utilizar varias estrategias que nos permitan dar seguimientos a los avances y dificultades de los estudiantes hay que formular criterios e indicadores claros en función de las competencias que hayamos previsto desarrollar a lo largo del año, de modo que de manera efectiva evaluemos y no nos quedemos en una simple medición poco fiel a los verdaderos logros de los estudiantes. La institución educativa cuenta con varios instrumentos para llevar a cabo este proceso, la evaluación, es imprescindible se brinde a los padres y madres de familia y a los estudiantes una evaluación descriptiva que clarifique la calificación obtenida a lo largo de los periodos escolares. Un aspecto fundamental en los tres niveles es la necesidad de considerar que si bien hay calificaciones al final de los periodos, esta no debe considerarse solo como un simple promedio, porque ello desvirtúa la esencia misma de la evaluación y su razón de ser. Hay que explicar a los estudiantes y familia como funciona la evaluación y ser consiente en su aplicación. (Ramos, 2010 p.164).

### **Importancia de la evaluación**

Cabaní y Carretero (2003 p 56) consideran que la evaluación tiene una función reguladora del aprendizaje, puesto que las decisiones que toman los estudiantes para gestionar el proceso de aprendizaje y estudio están condicionadas por las demandas de la evaluación a las que tienen que enfrentarse.

Así, la evaluación es más un proceso de comunicación guiada, integrada en la instrucción y orientada al logro de los resultados de aprendizaje, que un proceso de medida de los mismos. Hay que considerar la evaluación como un recurso para



mejorar la calidad de la enseñanza y de los aprendizajes, ya que, por un lado, debe servir como guía de lo que se debe aprender y por otro, porque debe llevar a la reflexión para la mejora del proceso. (Zabalza y Zabalza, 2012, p.136).

### **Principios de evaluación:**

Y en cuanto a los principios de evaluación que van a regir en la institución educativa. Evaluar es construir una apreciación: sobre los logros que va alcanzando el educando durante los procesos a fin de ayudarlo a avanzar a mejorar, Sobre el logro final o el producto a Evaluar es estimular: Los procesos los logros Los errores, declarándolos significativos para lograr mejores aprendizajes. Evaluar es posibilitar que los alumnos aprendan a aprender: Para lograr este cometido, el alumno cada vez que aprende, deberá practicar los siguientes momentos: a) tener una idea de la realización correcta, b) intentar realizarla por sí mismo. c) observarse en su realización. d) discutir la observación. Evaluar no es solo medir: La evaluación no ve solo el nivel de aprendizaje final para luego calificar al alumno con un numero o con una letra La evaluación también valora el proceso vivido por el alumno desde el inicio hasta el final del aprendizaje valora todos los aspectos del contexto donde se da el aprendizaje. (Gómez, 2008, p.113).

### **Funciones de la evaluación**

La evaluación de los aprendizajes es un proceso pedagógico continuo, sistemático participativo y flexible, que forma parte del proceso de enseñanza aprendizaje. En el fluyen y se entrecruzan dos funciones distintas: una pedagógica y otra social

A) Función Pedagógica: Inherente a la enseñanza y al aprendizaje, permite observar, recoger analizar e interpretar información relevante acerca de las necesidades, posibilidades dificultades y aprendizajes de los estudiantes, con la finalidad de reflexionar, emitir juicios de valor y tomar decisiones pertinentes oportunas para organizar de una

manera más pertinente y eficaz las actividades de enseñanza y aprendizaje, tratando de mejorar los aprendizajes.

B) Función Social: permite la acreditación de las capacidades de los estudiantes para el desempeño de determinadas actividades y tareas en el escenario local, regional, nacional o internacional. Ramos (Ramos, 2010 p.164).

### **Características de la evaluación:**

Formativa: proporciona formación continua que le permite al docente luego de un análisis interpretación y valoración; regular y realimentar los procesos de enseñanza y de aprendizaje en coherencia con las necesidades, intereses, ritmos de aprendizajes y características de los estudiantes. De igual forma permite al estudiante tomar conciencia sobre su aprendizaje, verificar sus logros, avances potencialidades, así como sobre sus dificultades y errores para controlarlos y modificarlos. También permite verificar el nivel del logro alcanzado por los estudiantes al final de un periodo o del año académico, con relación a las competencias, capacidades, conocimientos y actitudes previstas en la programación curricular.

Informativa: Permite que las familias y la sociedad estén informados de los resultados académicos de los estudiantes y puedan y puedan involucrarse en acciones educativas que posibiliten el éxito de los mismos en la institución educativa y en su proyecto de vida. Así también permite a los estudiantes conocer mejor sus avances logros y dificultades, además con las características de la evaluación de los alumnos, podemos mencionar que la evaluación es integral, flexible, diversificada, continua, sistemática, planificada, anticipatoria y científica. Entre sus funciones que podemos mencionar que la evaluación cumple la función diagnóstica, pronóstica, reguladora y estimuladora, además de la función Sumativa y formativa. (Ramos, 2010 p.164).

### **Fases de la evaluación:**

Definición del objeto a evaluar: consiste en decidir que procesos y procesos evaluar. Planificación; consiste en organizar y prever los diseños las técnicas los instrumentos y los tiempos para evaluar. La ejecución: consiste en la realización de la prueba, la recogida, el análisis y procedimiento de los datos.

Valoración de lo evaluado. Consiste en la emisión de juicio valorativo para tomar decisiones y calificaciones oportunas y pertinentes. Toma de decisiones: consiste en determinar la situación del estudiante, logró o no logró los aprendizajes previstos, con el fin de decidir su promoción repetición ampliación, ejercitación complementaria, cambio de estrategias nivelación, etc. Ramos (2010 p.166).

**Tipos de evaluación:** Inicial: Se aplica al comienzo del proceso de aprendizaje, para detectar la situación de partida de los alumnos. La evaluación tiene carácter de diagnóstico conocer al alumno para adaptar las estrategias y recursos de enseñanza, hacer adaptaciones curriculares si en caso hubiera alumnos con necesidades educativas especiales, etc. La evaluación puede hacerse cuando se comienza a desarrollar una unidad de aprendizaje o una sesión de aprendizaje. De proceso: Se realizan mientras se están ejecutando los procesos de enseñanza y aprendizaje. Consiste en la recogida sistemática de datos, sus análisis e interpretación continua y toma de decisiones oportunas sobre los procesos de aprendizaje del educando y de enseñanza del docente. Su función es netamente formativa, porque permite tomar decisiones y realizar acciones correctivas sobre el proceso de aprendizaje: por tanto, permite mejorar el desarrollo de la acción pedagógica, sin calificar los productos finales: los aprendizajes. Final: se realiza al concluir el proceso de enseñanza aprendizaje, es decir al final de una unidad didáctica, grado bimestre trimestre ciclo o nivel. Sumativa: Su finalidad es determinar la calidad o valor del aprendizaje final decidir si el resultado es positivo o negativo, si es satisfactorio no, cuando el proceso de aprendizaje esté terminado y su valoración es definitiva. Permite tomar medidas correctivas o de fortalecimiento a mediano o largo plazo. Formativa: su función es mejorar o perfeccionar el proceso que se evalúa y se realiza durante todo el proceso de enseñanza aprendizaje. Es permanente permite tomar medidas correctivas o de fortalecimiento o de

retroalimentación de manera inmediata. Se aplica a la evaluación de procesos. Normativa: Es cuando la valoración se hace por comparación con el nivel promedio alcanzado por el grupo en que se haya integrado el alumno. Sobre todo, esta evaluación se aplica en estudio secundaria. Autoevaluación: se realiza cuando el mismo alumno evalúa sus aprendizajes, sus conocimientos y sus propias actuaciones. Aquí el agente de su evaluación es el propio alumno, quien lo realiza en forma permanente para tomar sus decisiones. No se trata de autocalificarse sino de auto conocer su propia estructura cognitiva. Es decir, solo la inteligencia puede examinarse a sí misma y puede determinar su estado de sapiencia o de ignorancia. Evaluación: consiste en la evaluación que hacen mutuamente los alumnos. Es decir, los alumnos pueden realizar la evaluación de los aprendizajes de sus compañeros al concluir el proceso de aprendizaje o una unidad didáctica, de forma permanente, esta evaluación forma parte de la evaluación de proceso. Hetero evaluación: consiste en la evaluación que realizan los agentes externos a los procesos de enseñanza aprendizaje, pueden ser docentes de otras secciones, los padres de familia o el ministerio de educación. Los resultados de esta evaluación constituyen un valioso aporte para mejorar la calidad educativa. (Ramos, 2010 p.166,167).

### **Metodología de la evaluación**

La metodología de la evaluación consiste en el empleo adecuado de las técnicas y los instrumentos de evaluación con los que se recogen, procesa y reportan la información obtenida. Las técnicas de evaluación: se definen como el conjunto de procedimientos que sigue el docente para recoger información, teniendo como medios los instrumentos de evaluación. Entre las técnicas de evaluación podemos mencionar: (Ramos, 2010 p. 167)

#### **De recogida de datos:**

La observación: focalizada discreta y prolongada b) La entrevista recoger opiniones comparaciones, explicaciones, argumentos, críticas, etc. La sociometría: estudio del desarrollo de los grupos y de la posición que ocupan los individuos en tales grupos sin tomar en cuenta como se estructura internamente el estudiante. Permite

conocer los modos como se agrupan los estudiantes, los rechazos existentes entre los miembros del grupo, detectar preferencias, líderes de un grupo, los subgrupos, el aislamiento. La encuesta: obtención de información en relación con un tema, un problema o una situación producida en el aula. Se realiza aplicando diversos cuestionarios orales y escritos. (Ramos, 2010 p. 167).

### **De análisis de datos:**

De triangulación: Utilización de diferentes medios para comprobar un logro de aprendizaje. Consiste en contrastar la información obtenidas durante los procesos de enseñanza aprendizaje.

El análisis de contenidos: cuando los datos son obtenidos desde un enfoque cualitativo de la evaluación, requiere de establecimiento previo y escrito de las pautas de evaluación con las que se analizan y corrigen los trabajos escritos u orales que hagan los alumnos en el aula fuera de ella. (Ramos 2010, p. 167).

### **Los instrumentos de evaluación**

Entre los instrumentos de evaluación podemos mencionar:

a) El anecdotario: es un documento donde se anotan los hechos significativos protagonizados por los alumnos para emitir juicios de valor y tomar decisiones oportunas. b) La lista de control: Se emplea para recoger información específica y precisa sobre el nivel de logro de los alumnos en determinadas capacidades. Para construir un listo de cotejo se puede especificar las realizaciones o productos que se esperan para lograr una determinada capacidad: enumerar los comportamientos o características más importantes, etc.) la escala de valoración. d) Los cuestionarios. e) El socio drama. f) Los diarios g) pruebas orales y escritas. h) Los trabajos escritos. i) Las exposiciones j) El dialogo k) Los debates. l) Las pruebas objetivas: de selección múltiple. verdadero-falso, de correspondencia, de respuesta corta, de complemento, etc. m) Pruebas de desarrollo: Ítems de ensayo, es decir de respuesta amplia. Permite evaluar la capacidad de

organización e integración d los conocimientos, así como la capacidad crítica, actitudes creatividad y fluidez verbal. (Ramos, 2010 p., 167)

### **Indicadores de evaluación:**

Los indicadores de evaluación describen directa o indirectamente, las habilidades, conocimientos actitudes destrezas o hábitos que se desean evaluar; son las cualidades o formas de desenvolvimiento que se espera sean exhibidas por el educando como evidencia de su aprendizaje es decir los indicadores son señales o pistas observables del desempeño del alumno que dan cuenta de lo que está sucediendo en la mente del educando y que exigen una comprensión e interpretación pedagógica de parte del docente. cumplen las siguientes funciones sirven de referentes para valorar el desempeño de los estudiantes: describen en diversos niveles, el logro de las capacidades y actitudes. Al elaborar los indicadores se deben expresar en forma clara y precisa. (Ramos, 2010, p. 167).

### **2.3. Definición de términos básicos**

**Asertividad:** Es la capacidad de autoafirmar los propios derechos, respetando en todo momento los derechos de los demás. (Castanyer y Ortega, 2013).

**Asertividad Docente:** El asertividad es la virtud de saber decir no sin ser agresivo. Una persona poco asertiva es aquella que da como respuesta un “sí” cuando realmente desea decir “no” (Cuadrado, 2007, p.13).

**Coherencia:** Es la cohesión o relación entre una cosa y otra. El concepto se utiliza para nombrar a algo que resulta lógico y consecuente respecto a un antecedente. (Ramos, 2010, p.160).

**Comunicación:** De forma intuitiva, comunicar consiste en intercambiar con el otro. Sencillamente no es posible la vida individual y colectiva sin comunicación. (Wolton, 2005, p.23).

**Competencia:** Una competencia es una característica subyacente en el individuo que esta causalmente relacionado a un estándar de efectividad o un desempeño superior de un trabajo determinado. (Roces, et al, 2012, p.56).

**Didáctica:** La didáctica es la rama de la pedagogía que estudia el proceso de enseñanza aprendizaje. En su raíz etimológica proviene del griego didaxis que significa arte de enseñar (Zarzar, 2000, p12).

**Docente** El docente o profesor es la persona que imparte conocimientos enmarcados en una determinada ciencia o arte. Sin embargo, el maestro es aquel al que se le reconoce una habilidad extraordinaria en la materia que instruye (Ramos, 2010, p.120).

**Evaluación:** La evaluación de los aprendizajes es un proceso pedagógico continuo, sistemático participativo y flexible, que forma parte del proceso de enseñanza aprendizaje. (Ramos, 2010 p.164).

**Gestión:** Gestión es aquel proceso que logra que las actividades sean realizadas con eficiencia y eficacia a través de otras personas, de ahí su sinonimia con dirección que se refiere a guiar, encaminar hacia determinado lugar. (Castelló, Garridós y Martínez, 2007).

**Gestión pedagógica** Es todo un proceso por medio del cual se va a concretizar en la realidad el hecho educativo. Es decir que el pedagogo va a realizar un trabajo de una manera técnica y científica. (Cortez 1998, p.12).

**Carisma:** es un don o gracia que algunas personas poseen y en virtud de cuya posesión, se genera una devoción en otros individuos tanto a la persona carismática como a las órdenes que de ella proceden” (Ruiz, 2008, p.67).

**Líder:** El buen líder se construye a sí mismo de forma continua y exigente, se modela a fuerza de interiorizar valores y, al final es la expresión de unas virtudes hechas carácter. (Aguera, 2004).

**Liderazgo:** A nivel de la gestión institucional, el liderazgo puede definirse como la estructura de dirección que se define por un modelo coherente de prácticas

pensadas para transformar las capacidades y compromisos de los miembros de la organización (Castro, 2008).

**Liderazgo Docente:** Es una dirección que se ejerce desde el *interior* del grupo. El profesor líder hace suyo el objetivo del grupo, el aprendizaje, y, al hacerlo, se pone al mismo nivel que sus aprendices (Dewey, 2007).

**Pedagogía:** Por pedagogía comprendemos a la construcción discursiva o teoría sobre lo educativo que articula: procesos de circulación culturales, relaciones humanas que lo hacen posible y sentidos que otorgan y/o reproducen los mencionados procesos y relaciones. (Píriz y Ubal, 2009).



### **III. Marco Metodológico**

### 3.1 Hipótesis

#### 3.1.1 Hipótesis general

El liderazgo docente se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho-Chosica 2013.

#### 3.1.2. Hipótesis específicas:

El liderazgo docente se relaciona significativamente con la planificación curricular de las Instituciones Educativas nivel secundaria del Distrito de Lurigancho-Chosica 2013.

El liderazgo docente se relaciona significativamente con las Estrategias metodológicas de las Instituciones Educativas nivel secundaria del Distrito de Lurigancho-Chosica 2013.

El liderazgo docente se relaciona significativamente con el desarrollo de sesiones de aprendizaje de las Instituciones Educativas nivel secundaria del Distrito de Lurigancho-Chosica 2013.

El liderazgo docente se relaciona significativamente con la evaluación de aprendizajes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del Distrito de Lurigancho-Chosica 2013.

### 3.2 Variables:

#### 3.2.1 Definición conceptual:

**Variable 1: Liderazgo docente.** El fenómeno del liderazgo en términos genéricos, constituye un proceso donde se da una relación de influencia, en la cual una persona despliega su capacidad para estimular e influir sobre otras personas, para que estas colaboren entusiasmadas en la consecución de propósitos organizacionales o grupales. (Aguera, 2004, p.155).

Refiriéndose concretamente al liderazgo docente Dewey (2007) citado en Argos y Esquerre (2013, p.35), dice “es una dirección que se ejerce desde el *interior* del

grupo. El profesor líder hace suyo el objetivo del grupo, el aprendizaje, y, al hacerlo, se pone al mismo nivel que sus aprendices

Para González (2008, p.41) “La tarea educativa siempre ha llevado implícito la función de liderazgo por lo que “es una actividad humana en la cual las personas ejercen su influencia de poder, motivación entre otras; Es decir todo profesor debe ser un líder en su desempeño laboral. García (2004) citado en González (2008, p.41).

“El liderazgo en las instituciones educativas tiende a verse hoy como un liderazgo compartido” (Argos y Esquerre, 2013, p.35).

### **Variable 2: Gestión pedagógica**

Es todo un proceso por medio del cual se va a concretizar en la realidad el hecho educativo. Es decir que el pedagogo va a realizar un trabajo de una manera técnica y científica. Cortez (1998, p.13).

Se considera los aspectos relacionados con la propuesta pedagógica fundamental: currículo, principios educacionales, principios psicológicos, metodología de la enseñanza – aprendizaje del sistema de evaluación, materiales educativos, estilos de aprendizaje. (Minedu, 2011).

### **3.2.2. Definición operacional**

#### **Variable 1: Liderazgo docente**

Operacionalización de la variable liderazgo docente en sus dimensiones asertividad docente, carisma docente, comunicación docente, empatía docente para la obtención de sus puntuaciones mediante la aplicación de un cuestionario tipo escala likert.

Tabla 1.

*Variable liderazgo docente*

Dimensión	Indicador	Ítems	Nivel	Valor	Rango
Asertividad docente	-Expresa sus sentimientos negativos y positivos de forma alturada	10 ítems	Nunca	1	Inad :13 a -
	-Respeta las ideas de los demás		Algunas v.	2	Acep:14-28
	-Sabe aceptar sus errores		Casi siempre	3	Adec:29+
	-Capacidad de pedir aclaraciones		Siempre	4	
Carisma docente	-Dice no cuando hay que decirlo	10 ítems	Nunca	1	Inad :13 a -
	-Se muestra entusiasta en clase		Algunas v.	2	Acep:14-28
	-Tiene credibilidad ante sus alumnos		Casi siempre	3	Adec:29+
	-Ostenta dominio de si mismo		Siempre	4	
Apertura de comunicación docente	-Conecta emocionalmente con los demás	10 ítems	Nunca	1	Inad :13 a -
	-Es honesto		Algunas V	2	Acep:14-28
	-Habla fluidamente		Casi siempre	3	Adec:29+
	-Acepta críticas y las hace cuando es necesario		siempre	4	
Empatía docente	-Es Comunicativo con sus colegas y alumnos	10 ítems	Nunca	1	Inad :13 a -
	-Escucha empáticamente		Algunas V.	2	Acep:14-28
	-Confía en los miembros del grupo		Casi siempre	3	Adec:29+
	-Sabe Escuchar		Siempre	4	
	-Es solidario	10 ítems	Nunca	1	Inad :13 a -
	-Se interesa por los sentimientos de los demás		Algunas V.	2	Acep:14-28
	-Trata a todos con igualdad		Casi siempre	3	Adec:29+
	-Es optimista		Siempre	4	

Fuente: propia (2013).

**Variable 2: gestión pedagógica** Operacionalización de la variable Gestión Pedagógica en sus dimensiones Planificación curricular, estrategias metodológicas, elaboración de sesiones de aprendizaje, evaluación de aprendizajes, para la obtención de sus puntuaciones mediante la aplicación de un cuestionario tipo escala likert

Tabla 2.

*Variable Gestión pedagógica*

Dimensión	Indicador	Items	Nivel	Valor	Rango
Planificación curricular	-Considera las características de los alumnos	10	Nunca	1	Malo :13 a - Regul:14-28 Bueno:29+
	-Toma en cuenta los alcances del D.C.N.		Algunas v.	2	
	-Entiende las concepciones de los contenidos		Casi siempre	3	
	-Elabora estrategias para lograr aprendizajes significativos		Siempre	4	
	-Dosifica los tiempos				
Estrategias metodológicas	-Planea cuidadosamente las actividades	10	Nunca	1	Malo :13 a - Regul:14-28 Bueno:29+
	-Busca aprendizajes significativos		Algunas v.	2	
	-Es flexible, acepta sugerencias		Casi siempre	3	
	-Prevé el logro obtenido		Siempre	4	
	-Evalúa constantemente dándole prioridad a los procesos y luego a la evaluación final				
Desarrollo de sesión de aprendizaje	-Planea ,ejecuta y evalúa	10	Nunca	1	Malo :13 a - Regul:14-28 Bueno:29+
	-La sesión se enmarca dentro de una unidad de aprendizaje.		Algunas v.	2	
	-Desarrolla el tema de acuerdo a la naturaleza del mismo		Casi siempre	3	
	-Busca que los alumnos recopilen , procesen y utilicen información con eficacia		Siempre	4	
	-Planea desarrollar habilidades conceptuales, actitudinales y procedimentales.				
Evaluación de aprendizajes	-Realiza evaluación constante durante todo el proceso de aprendizaje.	10	Nunca	1	Malo :13 a - Regul:14-28 Bueno:29+
	-Perfecciona correctivamente los procesos de enseñanza aprendizaje.		Algunas v.	2	
	-Permite que los alumnos participen en la evaluación de los avances, esfuerzos y logros.		Casi siempre	3	
	-Busca en la evaluación desarrollar íntegramente a los alumnos.		Siempre	4	
	-Mide los logros				

Fuente: Elaboracion propia (2013)

**3.3 Metodología:****3.3.1 Tipo de estudio**

La investigación fue básica, de naturaleza descriptiva y correlacional debido a que en un primer momento se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables de estudio, seguidamente se ha medido el grado de relación de las variables de Liderazgo Docente y gestión Pedagógica.

Según su finalidad es básica, ya que “tiene como finalidad el mejorar el conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales. Se llama básica porque es el fundamento de otra investigación” (Sierra, 2001, p. 32).

Los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández et al., 2010, p. 80).

Los estudios correlacionales tienen “como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández et al., 2010, p. 81).

### 3.3.2 Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal y correlacional, ya que no se manipuló las variables de estudio.

Es no experimental cuando “la investigación se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández et al., 2010, p. 149).

Es transversal ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández et al., 2010, p.151).

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:

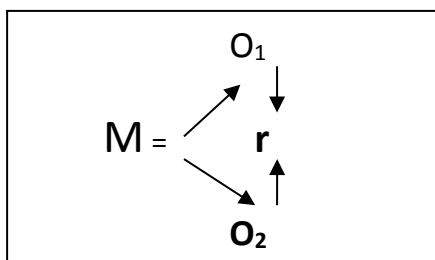


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

Donde:

M : 258 docentes del nivel secundario de las I.E. del distrito de Lurigancho Chosica

O<sub>1</sub> : Observación de la variable liderazgo docente.

r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

O<sub>2</sub> : Observación de la variable gestión pedagógica.

### 3.4 Población y muestra

#### 3.4.1 La población de estudio

Estuvo conformada por 258 docentes de 11 Instituciones Educativas públicas de nivel secundario del distrito de Lurigancho-Chosica 2013.

Tabla 3.

#### *Instituciones educativas de Lurigancho-Chosica*

Nº	Institución Educativa	Nº docentes
	0055 Manuel Gonzales Prada	20
	Mariscal Andrés A. Cáceres	18
	Felipe Huamán Poma de A.	55
	Cesar Vallejo	12
	Nicolás de Piérola	24
	Daniel Alcides Carrión	10
	Corazón de Jesús Jicamarca	8
	Fe y Alegría 58 Mary Ward	15
	Fe y Alegría 41	23
	Josefa Carrillo y Albornoz	35
	Nuestra Señora de la Sabiduría	26
	Total	258

Fuente: Elaboración propia (2014)

### 3.5 Muestra

La muestra estuvo constituida por 97 docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Lurigancho-Chosica para ello se aplicó el muestreo probabilístico por conglomerados donde al azar se seleccionó a la población resultando elegidos los docentes de 6 Instituciones Educativas. Se aplicó la fórmula que mostramos a continuación, luego al resultado obtenido se aplicó la fórmula de reajuste.

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 (N - 1) + Z^2 p \cdot q}$$

En donde:

$Z^2 = 1.96$  (Nivel de confianza = 95%)

$q = 0.5$

$p = 0.5$

$e = 0.05$  (5% de error muestra)

$N = 258$

Aplicando la formula  $n = 154$

Fórmula para el reajuste

$$n = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}}$$

Resultante  $n = 97$

Tabla 4.

*Distribución de la muestra de docentes de las I.E. de Lurigancho-Chosica*

Nº	Institución Educativa	Nº docentes	Fh	Muestra
	0055 Manuel Gonzales Prada	20	0,732824427	15
	Fe y Alegría 58 Mary Ward	15	0,732824427	11
	Fe y Alegría 41	23	0,732824427	17
	Josefa Carrillo y Albornoz	35	0,732824427	25
	Nuestra Señora de la Sabiduría	26	0,732824427	19
	Cesar Vallejo	12	0,732824427	9
	Total	131		97

Fuente: Elaboración propia (2014)

### 3.6 Método de investigación

El método empleado en nuestro estudio fue hipotético deductivo y un enfoque cuantitativo.

Método hipotético-deductivo consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos (Bernal, 2006, p.56).



Fue de enfoque cuantitativo, porque se “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico” (Hernández et al., 2010, p. 4).

### 3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.7.1 Técnicas de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta que consistió en recopilar la información en la muestra de estudio y el cuestionario como instrumento para medir la relación significativa del liderazgo docente con la gestión pedagógica.

El cuestionario fue de gran utilidad en la investigación científica, ya que constituyó una forma concreta de la técnica de observación, logrando que, el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujete a determinadas condiciones. El cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que interesan, principalmente, reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio (Tamayo y Tamayo, 1998, p. 124).

#### 3.7.2 Instrumentos de recolección de datos

##### a) Instrumento para medir el Liderazgo docente

<b>Ficha técnica</b>		Cuestionario
<b>Nombre</b>	<b>original</b>	instrumento de investigación
<b>Autor</b>	:	Propia
<b>Año</b>	:	2014
<b>Lugar</b>		Lima –Perú
<b>Objetivo</b>		Medición y diagnóstico del
<b>Adaptación peruana</b>	:	Liderazgo Docente
<b>Duración</b>	:	Luis Enrique Málaga Tapia
<b>Administración</b>		Rosmery Vicharra Acuña
<b>Aplicación</b>	:	Aproximadamente de 30” a 40”
		Individual o colectivo
		Sujetos de 25 a más.

**Contenido:**

El cuestionario es de tipo escala de Likert con un total de 40 ítems, distribuido en cuatro dimensiones: Asertividad docente, carisma docente, empatía docente y comunicación docente. Los índices respectivos para este instrumento son como sigue:

Nunca	(1)
Algunas	(2)
Casi siempre	(3)
Siempre	(4)

**Validez:**

Se validó el contenido del instrumento por juicios de expertos conformado por la Dra. Cabrera Gonzales Marlene, Dra. Ponce Yactayo Dora Lourdes Y el Dr. Semorrera José Antón, quienes evaluaron el contenido y determinaron que los dos instrumentos contienen los siguientes indicadores: Pertinencia, relevancia y claridad,

Tabla 5.

*Juicio de expertos de la variable liderazgo docente*

Expertos	Opinión de aplicabilidad
Experto 1: Cabrera Gonzales Marlene	95%
Experto 2: Ponce Yactayo Dora Lourdes	95%
Experto 3: Semorrera José Antón	95%

Fuente: propia (2014)

**Confiabilidad:**

Se realizó además una prueba piloto con 15 docentes, con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia del contenido. Asimismo, se utilizó la prueba de confiabilidad de alfa

de Cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario, lo cual dio una alta confiabilidad = 0,907 (Valderrama y León, 2009, p. 166).

Tabla 6.

*Alfa de cronbach de la variable liderazgo docente*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,907	40

Fuente: propia (2014)

### **Instrumento para medir la Gestión Pedagógica**

<b>Ficha técnica</b>	:	Cuestionario
<b>Nombre original</b>	:	Instrumento de investigación
<b>Autor</b>	:	Propia
<b>Año</b>	:	2014
<b>Lugar</b>	:	Lima –Perú
<b>Objetivo</b>	:	Medición y diagnóstico de la Gestión Pedagógica
<b>Adaptación peruana</b>	:	Luis Enrique Málaga Tapia Rosmery Vicharra Acuña
<b>Duración</b>	:	Aproximadamente de 30'' a 40''
<b>Administración</b>	:	Individual o colectivo
<b>Aplicación</b>	:	Sujetos de 25 a más.

### **Contenido:**

El cuestionario es de tipo escala de likert con un total de 40 ítems, distribuido en cuatro dimensiones: planificación curricular, métodos didácticos, evaluación de aprendizaje y desarrollo de sesión de aprendizaje. El índice respectivo para este instrumento es como sigue:

Nunca	(1)
algunas veces	(2)
casi siempre	(3)
siempre	(4)

**Validez:**

Se validó el contenido del instrumento por juicios de expertos conformado por la Dra. Cabrera Gonzales Marlene, Dra. Ponce Yactayo Dora Lourdes Y el Dr. Semorrera José Antón, quienes evaluaron el contenido y determinaron que los dos instrumentos con los siguientes indicadores: Pertinencia, relevancia y claridad, validando el contenido del instrumento

Tabla 7.

*Juicio de expertos de la variable gestión pedagógica*

Expertos	Opinión de aplicabilidad
Experto 1: Cabrera Gonzales Marlene	95%
Experto 2: Ponce Yactayo Dora Lourdes	95%
Experto 3: Semorrera José Antón	95%

Fuente: Elaboración propia (2014)

**Confiabilidad:**

Se realizó además una prueba piloto con 15 docentes, con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia del contenido. Asimismo, se utilizó la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario, lo cual dio una alta confiabilidad = 0,820

Tabla 8.

*Alfa de cronbach de la variable gestión pedagógica*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,820	40

Fuente: propia (2014)

**3.8 Método de análisis de datos**

Una vez recolectados los datos proporcionados por los instrumentos, se procedió al análisis estadístico respectivo, en la cual se utilizó el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Versión 20. Los

datos fueron tabulados y presentados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones.

Para la prueba de las hipótesis se aplicó Pearson ya que el propósito fue determinar la relación entre las dos variables a un nivel de confianza del 95%.

### **Baremos:**

Tabla 9.

#### *Categorización de las variables y dimensiones de estudio*

Variable / Dimensión	Niveles / Categorías		
	Inadecuado	Aceptable	Adecuado
Liderazgo docente	122 a -	123 - 137	138 a +
	<b>Mala</b>	<b>Regular</b>	<b>Buena</b>
Gestión pedagógica	124 a -	125 - 138	139 a +
Planificación curricular	27 a -	28 - 32	33 a +
Estrategias metodológicas	32 a -	33 - 36	37 a +
Desarrollo de sesiones de aprendizaje	33 a -	34 - 36	37 a +
Evaluación de aprendizaje	31 a -	32 - 36	37 a +

Fuente: Elaboración propia (2014)

La presente tabla de categorización de los puntajes obtenidos de ambos cuestionarios, fueron resultado de la suma de los puntajes asignados a cada una de las respuestas en cada pregunta, así por ejemplo el resultado de los rangos del liderazgo docente es producto de la suma de los 40 ítems que la conforman. Así mismo, dichos intervalos fueron obtenidos en base a las distancias equidistantes (misma amplitud) de los resultados reales. Del mismo modo se procedió a obtener los intervalos de la gestión pedagógica y de sus cuatro dimensiones que la conforman.

## **IV. Resultados**

#### 4.1. Descripción

Tabla 10.

*Gestión Pedagógica en los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho –Chosica2013.*

Gestión Pedagógica	Frecuencia	Porcentaje
Mala	21	22%
Regular	35	36%
Buena	41	42%
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

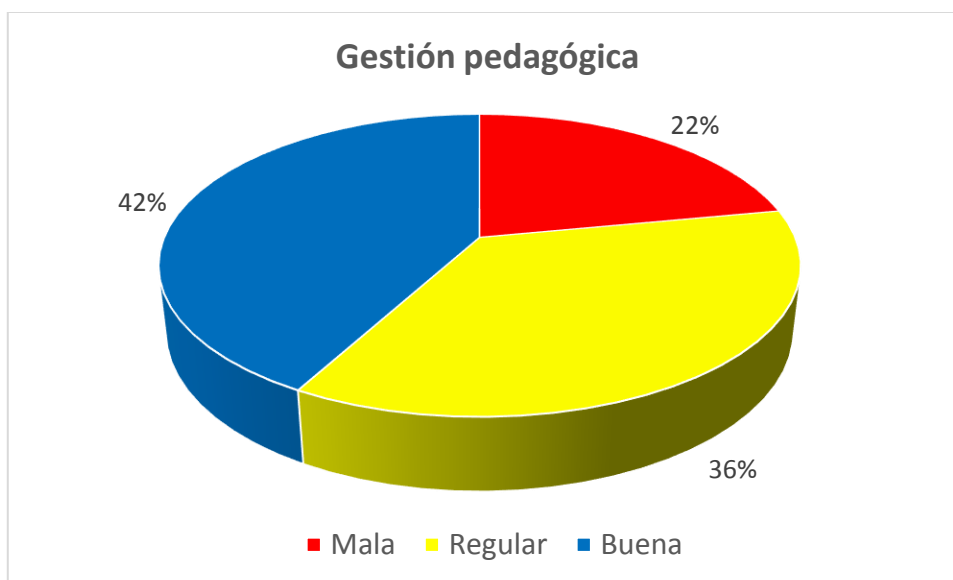


Figura 2. Gestión pedagógica.

#### Interpretación:

De la tabla 10 y figura 2, se observa que el 42% de los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho –Chosica 2013, observan una buena gestión pedagógica, mientras que el 22% de los mismos observan una mala gestión pedagógica.

Tabla 11.

*Liderazgo docente en los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho –Chosica 2013.*

Liderazgo docente	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	24	25%
Aceptable	55	57%
Adecuado	18	19%
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

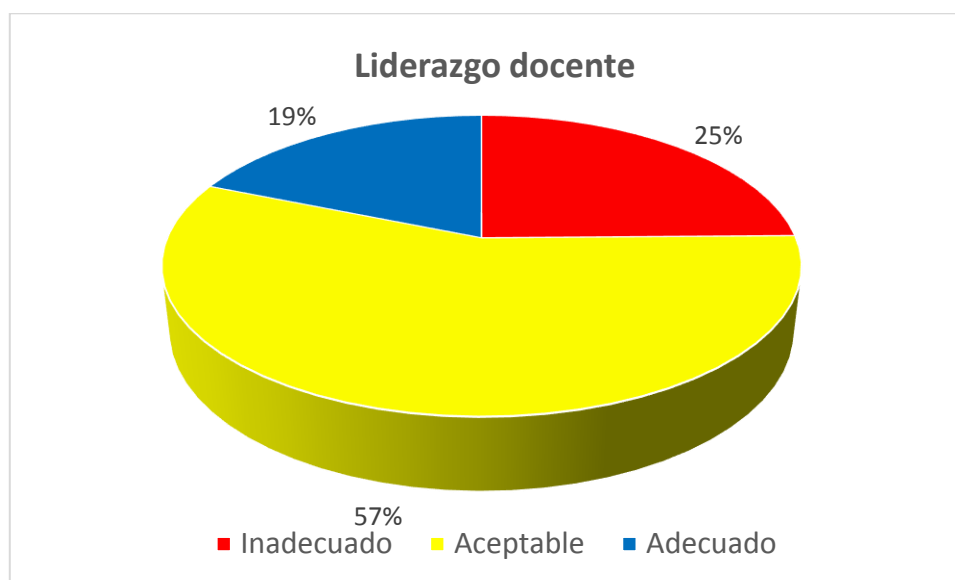


Figura 3.Liderazgo docente.

### Interpretación:

De la tabla 11 y figura 3, se observa que el 57% de los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho –Chosica 2013, observan un aceptable liderazgo docente, mientras que el 19% de los mismos observan un adecuado liderazgo docente.



Tabla 12.

*Liderazgo docente según Gestión Pedagógica en su dimensión Planificación curricular, en los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho –Chosica 2013.*

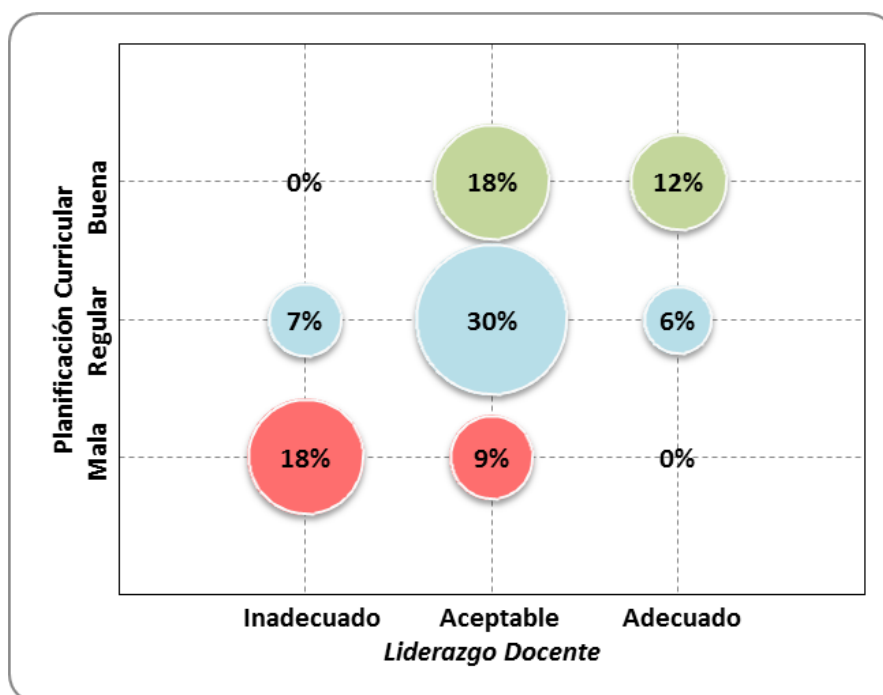
Liderazgo docente	Planificación curricular						Total	
	Mala		Regular		Buena			
	n	%	n	%	N	%	n	%
Inadecuado	17	18%	7	7%	0	0%	24	25%
Aceptable	9	9%	29	30%	17	18%	55	57%
Adecuado	0	0%	6	6%	12	12%	18	19%
Total	26	27%	42	43%	29	30%	97	100%

**Pearson = 0.612      p = 0.0001**

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

De la tabla 12, se observa que el 27% de los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho –Chosica 2013, presentan una mala planificación curricular, el 43% de los docentes presentan una regular planificación curricular, y el 30% de los docentes presentan una buena planificación curricular.

Además, liderazgo docente se relaciona significativamente (Pearson = 0.612) con la gestión pedagógica en la dimensión planificación curricular en los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho –Chosica 2013, ya que el nivel de significación observada  $p = 0.0001$  de) es menor al nivel de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , por lo que, se acepta la primera hipótesis específica de investigación.



*Figura 4.* Liderazgo docente según Gestión Pedagógica en su dimensión Planificación curricular, en los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho –Chosica 2013.

De la figura 4, se observa que el 18% de los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho –Chosica 2013 presentan un nivel inadecuado de liderazgo docente, y a su vez una mala planificación curricular. El 30% de los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho –Chosica 2013, presentan un nivel aceptable de liderazgo docente, y a su vez una regular planificación curricular. Así mismo, el 12% de los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho –Chosica 2013, presentan un nivel adecuado de liderazgo docente, y a su vez una buena planificación curricular.

Tabla 13.

*Liderazgo docente según Gestión Pedagógica en su dimensión Estrategias Metodológicas en los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho –Chosica 2013.*

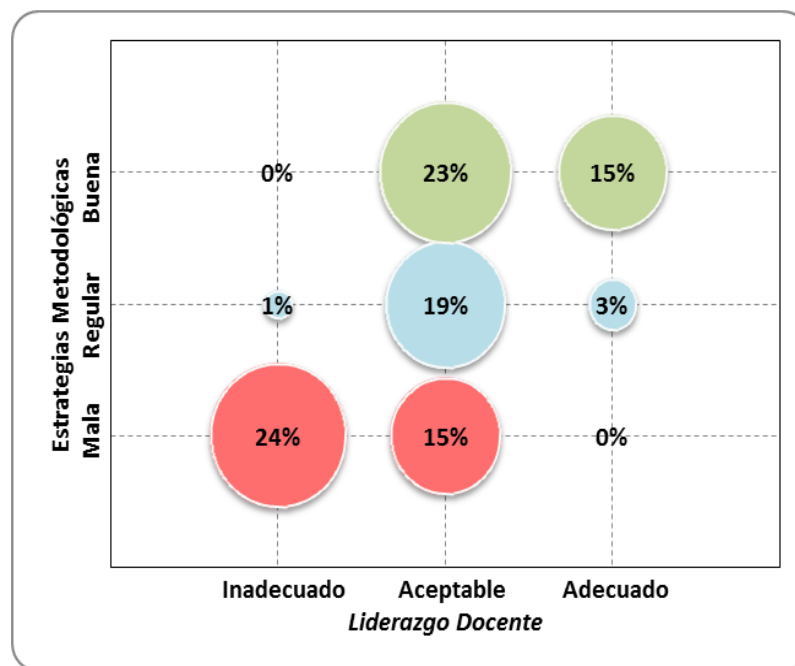
Liderazgo docente	Estrategias Metodológicas						Total	
	Mala		Regular		Buena			
	n	%	N	%	N	%	n	%
Inadecuado	23	24%	1	1%	0	0%	24	25%
Aceptable	15	15%	18	19%	22	23%	55	57%
Adecuado	0	0%	3	3%	15	15%	18	19%
Total	38	39%	22	23%	37	38%	97	100%

$$\text{Pearson} = 0.682 \quad p = 0.0001$$

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

De la tabla 13, se observa que el 39% de los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho –Chosica 2013, presentan una mala estrategia metodológica, el 23% de los docentes, presentan una regular estrategia metodológica y el 38% de los docentes presentan una buena estrategia metodológica.

Además, liderazgo docente se relaciona significativamente (Pearson = 0.682) con la gestión pedagógica en la dimensión estrategia metodológica en los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho –Chosica 2013, ya que el nivel de significación observada  $p = 0.0001$  es menor al nivel de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , por lo que, se acepta la segunda hipótesis específica de investigación.



*Figura 5. Liderazgo docente según Gestión Pedagógica en su dimensión Estrategias Metodológicas, en los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Lurigancho-Chosica 2013.*

En la figura 5 se observa que el 24% de los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho –Chosica 2013, presentan un nivel inadecuado de liderazgo docente, y a su vez se una mala estrategia metodológica. El 19%

Tabla 14.

*Liderazgo docente según Gestión Pedagógica en su dimensión Desarrollo de Sesiones de aprendizaje en los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho –Chosica 2013.*

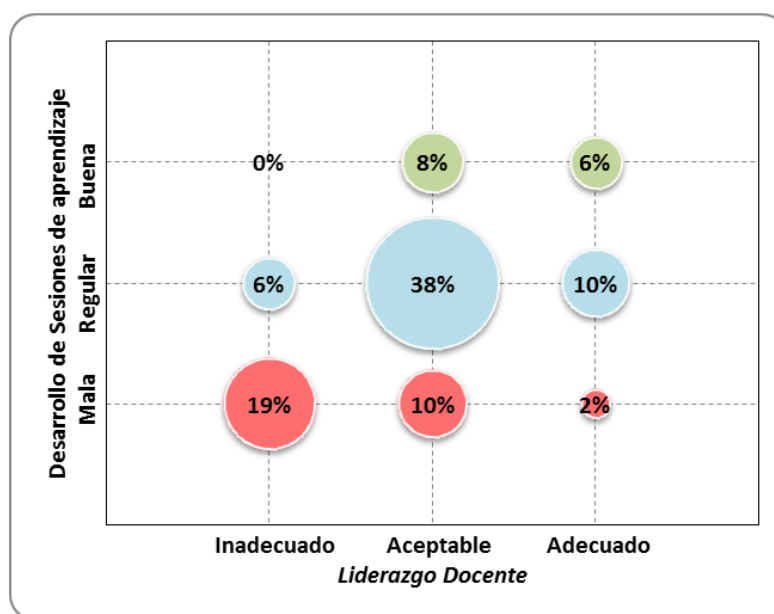
Liderazgo docente	Desarrollo de Sesiones de aprendizaje						Total	
	Mala		Regular		Buena			
	n	%	N	%	N	%	n	%
Inadecuado	18	19%	6	6%	0	0%	24	25%
Aceptable	10	10%	37	38%	8	8%	55	57%
Adecuado	2	2%	10	10%	6	6%	18	19%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>31%</b>	<b>53</b>	<b>55%</b>	<b>14</b>	<b>14%</b>	<b>97</b>	<b>100%</b>

**Pearson = 0.517      p = 0.0001**

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

De la tabla 14, se observa que el 31% de los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho –Chosica 2013, presentan un mal desarrollo de sesiones de aprendizaje, el 55% de los docentes, presentan un regular desarrollo de sesiones de aprendizaje y el 14% de los docentes presentan un buen desarrollo de sesiones de aprendizaje.

Además, liderazgo docente se relaciona significativamente (Pearson = 0.517) con la gestión pedagógica en la dimensión Desarrollo de Sesiones de aprendizaje en los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho –Chosica 2013, ya que el nivel de significación observada  $p = 0.0001$ ) es menor al nivel de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , por lo que, se acepta la tercera hipótesis específica de investigación.



*Figura 6.* Liderazgo docente según Gestión Pedagógica en su dimensión desarrollo de sesiones de aprendizaje en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Lurigancho –Chosica 2013.

De la figura 6, se observa que el 19% de los docentes de las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Lurigancho –Chosica 2013, presentan un nivel inadecuado de liderazgo docente, y a su vez un mal desarrollo de sesiones de aprendizaje. El 38% de los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho –Chosica 2013, presentan un nivel

aceptable de liderazgo docente, y a su vez un regular desarrollo de sesiones de aprendizaje. Así mismo, el 6% de los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho –Chosica 2013, presentan un nivel adecuado de liderazgo docente, y a su vez un buen desarrollo de sesiones de aprendizaje

Tabla 15.

*Liderazgo docente según Gestión Pedagógica en su dimensión Evaluación de aprendizaje en los docentes de las Instituciones Educativa nivel secundaria del distrito de Lurigancho –Chosica 2013.*

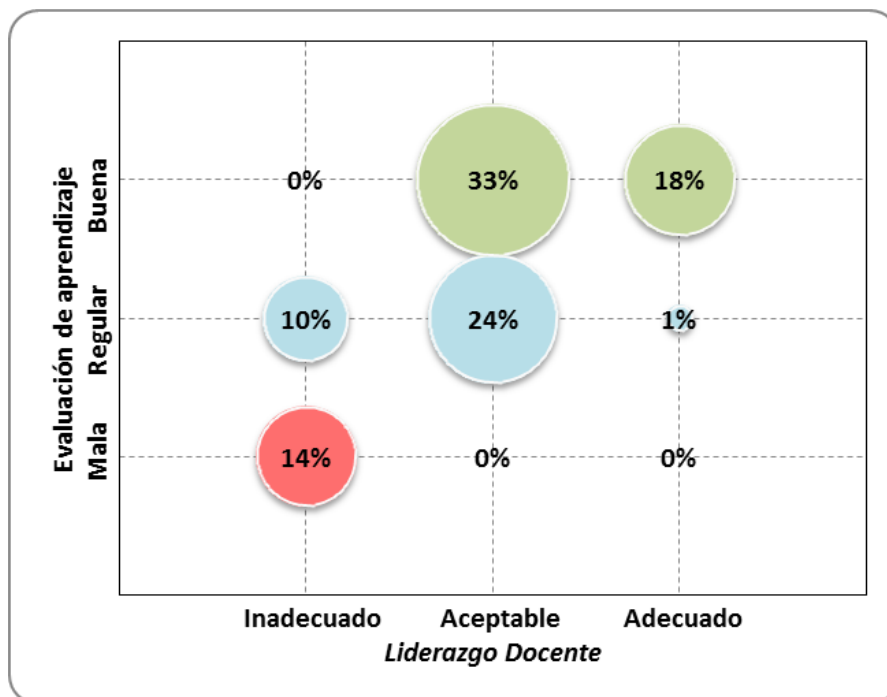
Liderazgo docente	Evaluación de aprendizaje						Total	
	Mala		Regular		Buena			
	n	%	N	%	N	%	n	%
Inadecuado	14	14%	10	10%	0	0%	24	25%
Aceptable	0	0%	23	24%	32	33%	55	57%
Adecuado	0	0%	1	1%	17	18%	18	19%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>14%</b>	<b>34</b>	<b>35%</b>	<b>49</b>	<b>51%</b>	<b>97</b>	<b>100%</b>

**Pearson = 0.716      p = 0.0001**

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

De la tabla 15, se observa que el 14% de los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho –Chosica 2013, presentan una mala evaluación de aprendizaje, el 35% de los docentes presentan una regular evaluación de aprendizaje y el 51% de los docentes presentan una buena evaluación de aprendizaje.

Además, liderazgo docente se relaciona significativamente (Pearson = 0.716). Con la gestión pedagógica en la dimensión evaluación de aprendizaje en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel secundario del distrito de Lurigancho –Chosica 2013, ya que el nivel de significación observada  $p = 0.0001$ ) es menor al nivel de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , por lo que, se acepta la cuarta hipótesis específica de investigación.



*Figura 7.* Liderazgo docente según Gestión Pedagógica en su dimensión evaluación de aprendizajes en los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho –Chosica 2013.

De la figura 7, se observa que el 14% de los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho –Chosica 2013 presentan un nivel inadecuado de liderazgo docente, y a su vez una mala evaluación de aprendizaje. El 24% de los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho–Chosica 2013, presentan un nivel aceptable de liderazgo docente, y a su vez una regular evaluación de aprendizaje. Así mismo, el 18% de los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho –Chosica 2013 presentan un nivel adecuado de liderazgo docente, y a su vez una buena evaluación de aprendizaje.

Tabla 16.

*Liderazgo docente según Gestión Pedagógica en los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho –Chosica 2013.*

Liderazgo docente	Gestión Pedagógica								Total
	Mala		Regular		Buena		n	%	
	n	%	n	%	N	%			
Inadecuado	21	22%	3	3%	0	0%	24	25%	
Aceptable	0	0%	32	33%	23	24%	55	57%	
Adecuado	0	0%	0	0%	18	19%	18	19%	
Total	21	22%	35	36%	41	42%	97	100%	

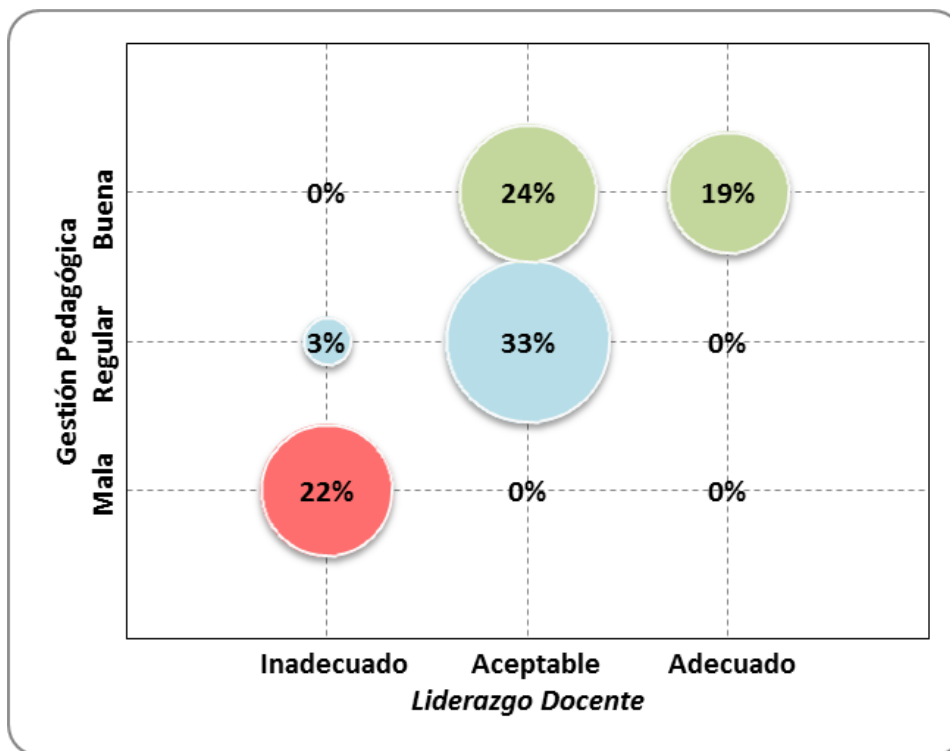
**Pearson = 0.809       $p = 0.0001$**

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

De la tabla 16, se observa que el 22% de los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho –Chosica 2013, presentan una mala gestión pedagógica, el 36% de los docentes presentan una regular gestión pedagógica y el 42% de los docentes presentan una buena gestión pedagógica. Así mismo, el 25% de los docentes presentan un inadecuado liderazgo docente, el 57% presentan un aceptable liderazgo docente y el 19% presentan un adecuado liderazgo docente.

Además, liderazgo docente se relaciona significativamente (Pearson = 0.809) con la gestión pedagógica en los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho –Chosica 2013, ya que el nivel de significación observada  $p = 0.0001$  es menor al nivel de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , por lo que, se acepta la hipótesis general de investigación.





*Figura 8.* Liderazgo docente según Gestión Pedagógica en los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho –Chosica 2013.

De la figura 8, se observa que el 22% de los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho –Chosica 2013, presentan un nivel inadecuado de liderazgo docente, y su vez una mala gestión pedagógica. El 33% de los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho –Chosica 2013, presentan un nivel aceptable de liderazgo docente, y su vez una regular gestión pedagógica. Así mismo, el 19% de los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho –Chosica 2013, presentan un nivel adecuado de liderazgo docente y a su vez una buena gestión pedagógica.

## **4.2. Prueba de Hipótesis**

### **4.2.1. Hipótesis general**

#### **Hipótesis de Investigación**

El liderazgo docente se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho -Chosica, 2013.

#### **Hipótesis Estadística**

**H<sub>0</sub>** : El liderazgo docente no se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho -Chosica, 2013.

**H<sub>1</sub>** : El liderazgo docente se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho -Chosica, 2013.

#### **Nivel de Significación**

El nivel de significación teórica es  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

#### **Función de Prueba**

Se realizó la prueba de la Correlación de Pearson, debido a que las variables presentan puntajes a escala ordinal.

#### **Regla de decisión**

Rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " es menor que  $\alpha$ .

No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " es mayor que  $\alpha$ .

## Cálculos

Tabla 17.

*Prueba de la Correlación de Pearson*

		Correlaciones	
		Liderazgo docente	Gestión pedagógica
Liderazgo docente Gestión pedagógica	Correlación de Pearson	1	,809**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	97	97
	Correlación de Pearson	,809**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	97	97

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Base de datos SPSS 21

La correlación presenta signo positivo, por lo cual la relación entre ambas variables es de tipo positiva. Así mismo, el grado de relación es bueno entre ellas.

## Conclusión

De acuerdo a la tabla 17, se precisa que existe una relación directa y alta entre ambas variables, complementando lo manifestado. El grado de asociación entre las variables liderazgo docente y gestión pedagógica, es alto.

Asimismo, se observa los resultados del análisis estadístico que dan cuenta de la existencia de una relación 0.809 entre las variables mencionadas, resultados que indican que existe una relación positiva y alta.

La significativa de ( $p=0,000 < 0.05$ ) muestra que es menor a 0,05 lo que permite afirmar que la relación es significativa, en consecuencia se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa

### 4.2.2. Primera Hipótesis Específica

#### Hipótesis de Investigación

El liderazgo docente se relaciona significativamente con la planificación curricular de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho - Chosica ,2014.

### Hipótesis Estadística

**H<sub>0</sub>** : El liderazgo docente no se relaciona significativamente con la planificación curricular de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho - Chosica ,2013.

**H<sub>1</sub>** : El liderazgo docente se relaciona significativamente con la planificación curricular de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho - Chosica ,2013.

### Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

### Función de Prueba

Se realizó la prueba de la Correlación Pearson debido a que las variables presentan puntajes a escala ordinal.

### Regla de decisión

Rechazar H<sub>0</sub> cuando la significación observada "*p*" es menor que  $\alpha$ .

No rechazar H<sub>0</sub> cuando la significación observada "*p*" es mayor que  $\alpha$ .

### Cálculos

Tabla 18.

#### *Prueba de la Correlación de Pearson*

Correlaciones			
		Liderazgo docente	Planificación curricular
Liderazgo docente Planificación curricular	Correlación de Pearson	1	,612**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	97	97
	Correlación de Pearson	,612**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	97	97

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Base de datos SPSS 21

La correlación presenta signo positivo, por lo cual la relación entre ambas variables es de tipo positiva. Así mismo, el grado de relación es bueno entre ellas.

## **Conclusión**

De acuerdo a la tabla 18, se precisa que existe una relación directa y alta entre ambas variables, complementando lo manifestado. El grado de asociación entre las variables liderazgo docente y planificación curricular, es moderado.

Asimismo, se observa los resultados del análisis estadístico que dan cuenta de la existencia de una relación 0.612 entre las variables mencionadas, resultados que indican que existe una relación positiva y moderada.

La significativa de ( $p=0,000 < 0.05$ ) muestra que es menor a 0,05 lo que permite afirmar que la relación es significativa, en consecuencia se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa

### **4.2.3. Segunda Hipótesis Específica**

#### **Hipótesis de Investigación**

El liderazgo docente se relaciona significativamente con las estrategias metodológicas de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho - Chosica ,2013.

#### **Hipótesis Estadística**

**H<sub>0</sub>** : El liderazgo docente no se relaciona significativamente con las estrategias metodológicas de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho - Chosica ,2013.

**H<sub>1</sub>** : El liderazgo docente se relaciona significativamente con las estrategias metodológicas de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho - Chosica ,2013.

### Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

### Función de Prueba

Se realizó la prueba de la Correlación de Pearson, debido a que las variables presentan puntajes a escala ordinal.

### Regla de decisión

Rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " es menor que  $\alpha$ .

No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " es mayor que  $\alpha$ .

### Cálculos

Tabla 19.

#### *Prueba de la Correlación de Pearson*

Correlaciones		Liderazgo docente	Estrategias metodológicas
Liderazgo docente Estrategias metodológicas	Correlación de Pearson	1	,682**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	97	97
	Correlación de Pearson	,682**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	97	97

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Base de datos SPSS 21

La correlación presenta signo positivo, por lo cual la relación entre ambas variables es de tipo positiva. Así mismo, el grado de relación es buena entre ellas.

### Conclusión

De acuerdo a la tabla 19, se precisa que existe una relación directa y alta entre ambas variables, complementando lo manifestado. El grado de asociación entre las variables liderazgo docente y estrategias metodológicas, es moderada.

Asimismo, se observa los resultados del análisis estadístico que dan cuenta de la existencia de una relación 0.682 entre las variables mencionadas, resultados que indican que existe una relación positiva y moderada.

La significativa de ( $p=0,000 < 0.05$ ) muestra que es menor a 0,05 lo que permite afirmar que la relación es significativa, en consecuencia se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa.

#### **4.2.4. Tercera Hipótesis Específica**

##### **Hipótesis de Investigación**

El liderazgo docente se relaciona significativamente con el desarrollo de sesiones de aprendizaje de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho - Chosica ,2013.

##### **Hipótesis Estadística**

**H<sub>0</sub>** : El liderazgo docente no se relaciona significativamente con el desarrollo de sesiones de aprendizaje de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho - Chosica ,2013.

**H<sub>1</sub>** : El liderazgo docente se relaciona significativamente con el desarrollo de sesiones de aprendizaje de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho - Chosica ,2013.

##### **Nivel de Significación**

El nivel de significación teórica es  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

##### **Función de Prueba**

Se realizó la prueba de la Correlación de Pearson, debido a que las variables presentan puntajes a escala ordinal.

### Regla de decisión

Rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " es menor que  $\alpha$ .

No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " es mayor que  $\alpha$ .

Tabla 20.

#### *Prueba de la Correlación de Pearson*

Correlaciones		Liderazgo docente	Desarrollo de sesiones de aprendizaje
Liderazgo docente Desarrollo de sesiones de aprendizaje	Correlación de Pearson	1	,517**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	97	97
	Correlación de Pearson	,517**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	97	97

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Base de datos SPSS 21

La correlación presenta signo positivo, por lo cual la relación entre ambas variables es de tipo positiva. Así mismo, el grado de relación es aceptable entre ellas.

### Conclusión

De acuerdo a la tabla 20, se precisa que existe una relación directa y alta entre ambas variables, complementando lo manifestado. El grado de asociación entre las variables liderazgo docente y desarrollo de sesiones de aprendizaje, es moderado.

Asimismo, se observa los resultados del análisis estadístico que dan cuenta de la existencia de una relación 0.517 entre las variables mencionadas, resultados que indican que existe una relación positiva y moderada.

La significativa de ( $p=0,000 < 0.05$ ) muestra que es menor a 0,05 lo que permite afirmar que la relación es significativa, en consecuencia se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa



#### **4.2.4. Cuarta Hipótesis Específica**

**Hipótesis de Investigación** El liderazgo docente se relaciona significativamente con la evaluación de aprendizajes nivel secundaria de las Instituciones Educativas del distrito de Lurigancho - Chosica, 2013.

#### **Hipótesis Estadística**

**H<sub>0</sub>** : El liderazgo docente no se relaciona significativamente con la evaluación de aprendizajes nivel secundaria de las Instituciones Educativas del distrito de Lurigancho - Chosica, 2013.

**H<sub>1</sub>** : El liderazgo docente se relaciona significativamente con la evaluación de aprendizajes nivel secundaria de las Instituciones Educativas del distrito de Lurigancho - Chosica, 2013.

#### **Nivel de Significación**

El nivel de significación teórica es  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

#### **Función de Prueba**

Se realizó la prueba de la Correlación de Pearson, debido a que las variables presentan puntajes a escala ordinal.

#### **Regla de decisión**

Rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " es menor que  $\alpha$ .

No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " es mayor que  $\alpha$ .

Tabla 21.

*Prueba de la Correlación de Pearson*

Correlaciones		Liderazgo docente	Evaluación de aprendizaje
Liderazgo docente Evaluación de aprendizaje	Correlación de Pearson	1	,716**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	97	97
	Correlación de Pearson	,716**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	97	97

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Base de datos SPSS 21

La correlación presenta signo positivo, por lo cual la relación entre ambas variables es de tipo positiva. Así mismo, el grado de relación es buena entre ellas.

### Conclusión

De acuerdo a la tabla 21, se precisa que existe una relación directa y alta entre ambas variables, complementando lo manifestado. El grado de asociación entre las variables liderazgo docente y evaluación de aprendizajes, es alto.

Asimismo, se observa los resultados del análisis estadístico que dan cuenta de la existencia de una relación 0.716 entre las variables mencionadas, resultados que indican que existe una relación positiva y alta.

La significativa de ( $p=0,000 < 0.05$ ) muestra que es menor a 0,05 lo que permite afirmar que la relación es significativa, en consecuencia se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa

## **V. Discusión**

Luego de haber realizado el proceso de análisis de datos y la descripción de los mismos, se observa en la tabla 16, que la variable liderazgo docente está relacionada significativamente con la variable gestión pedagógica en los docentes de las Instituciones Educativas. Nivel secundario del distrito de Lurigancho- Chosica 2013, con una correlación (Spearman) de 0,809, representando ésta una correlación significativa entre las variables. Relacionando la variable liderazgo docente con la variable gestión pedagógica, se observa en los encuestados un buen liderazgo docente, pero también se observa que el 22% presentan una mala gestión pedagógica, un 36% presentan una regular gestión pedagógica y el 42% presenta una buena gestión pedagógica. Para Beltrán y Bueno (1995, p 634,). La eficacia del grupo depende de la dirección cultural del líder sobre el grupo y esa misma eficacia del profesor descansa en una adecuación del proceso y el producto docente

En la tabla 12 se observa que, la variable liderazgo docente está relacionada significativamente con la dimensión planificación curricular en los docentes de las instituciones educativas nivel secundario del distrito de Lurigancho- Chosica 2013, con una correlación (Spearman) de 0,612, representando ésta una correlación significativa entre las variable y dimensión donde se observa que los docentes tienen un nivel regular de planificación curricular. Siendo que el 18% tienen un inadecuado liderazgo docente, el 30% tienen un promedio aceptable de liderazgo docente, el 12% tienen un promedio adecuado de liderazgo docente. El currículo es el medio para concretar la política educativa dentro del sistema educativo formal que se manifiesta en una acción planificada, con estructura. (Bolaños y Molina (2007, p.21).

En la tabla 13 se observa que la variable liderazgo docente está relacionado significativamente con la dimensión estrategias metodológicas en los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho- Chosica 2013, con una correlación (Spearman) de 0,682, representando ésta una correlación significativa entre variable y dimensión, donde se observa que los docentes tienen un nivel malo de estrategias metodológicas. Así mismo el 24% tienen un inadecuado liderazgo docente, el 19% tienen un promedio aceptable de liderazgo docente, el 15% tienen un promedio adecuado de liderazgo docente, al

respecto. Para Torres (2005 p. 29) Las estrategias metodológicas son el eje modulador de las actividades en el aula y por ello debe ser cuidadosamente estructurada, planificadas y llevadas a la práctica. En ellas se establecen y se explican las grandes intenciones de la labor docente como el logro de los objetivos

En la tabla 14, se observa que la variable liderazgo docente se relaciona significativamente con la dimensión desarrollo de sesiones de aprendizaje en los docentes de las instituciones educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho-Chosica 2013, con una correlación (Spearman) de 0,517, representando ésta una correlación significativa entre variable y dimensión donde se observa que los docente tienen un nivel regular en el desarrollo de sesiones de aprendizaje. Así mismo el 19% tienen un nivel inadecuado de liderazgo docente, el 38% tienen un aceptable liderazgo docente, y el 6% tienen un adecuado liderazgo docente, según Ramos (2010) programar una sesión de aprendizaje supone prever o planificar de manera dosificada los elementos que nos permiten avanzar progresivamente en el desarrollo de las capacidades previstas.

En la tabla 15 se observa que la variable liderazgo docente se relaciona significativamente con la dimensión evaluación de aprendizajes en los docentes de las instituciones educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho- Chosica 2013 con una correlación (Spearman) de 0,517, representando ésta una correlación significativa entre variable y dimensión donde se observa que los docentes tienen un nivel bueno en evaluación de aprendizajes. Así mismo el 14% tienen un nivel inadecuado de liderazgo docente, el 24% tienen un nivel aceptable de liderazgo docente y el 18% tienen un nivel adecuado de liderazgo docente. Para Cabaní y Carretero (2003 p 56) consideran que la evaluación tiene una función reguladora del aprendizaje, puesto que las decisiones que toman los estudiantes para gestionar el proceso de aprendizaje y estudio están condicionadas por las demandas de la evaluación a las que tienen que enfrentarse.

## **VI. Conclusiones**

- Primera.** Existe una relación significativa entre el liderazgo docente y la gestión pedagógica que presentan los docentes nivel secundaria de los Instituciones Educativas del distrito de Lurigancho Chosica 2013, al observarse un nivel de significancia de  $p=0.0001$  que es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0,05$  y con un coeficiente de correlación de 0,809
- Segunda.** Existe una relación significativa entre planificación curricular y liderazgo docente que presentan los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho Chosica 2013, al observarse un nivel de significancia de 0,0001 que es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0,05$  y con un coeficiente de correlación positiva de 0,612
- Tercera.** Existe una relación significativa entre estrategias metodológicas y el liderazgo docente que presentan los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho Chosica 2013 observando un nivel de significancia de 0,0001 que es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0,05$  con un coeficiente de correlación de 0,682.
- Cuarta.** Existe una relación significativa entre el Desarrollo de sesiones de aprendizaje y el liderazgo docente que presentan los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho Chosica 2013, al observarse un nivel de significancia de 0,0001 que es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0,05$  y con un coeficiente de correlación positiva de 0,517.
- Quinta.** Existe una relación significativa entre la evaluación de aprendizajes y el liderazgo docente que presentan los docentes de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho Chosica 2013, al observarse un nivel de significancia de 0,0001 que es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0,05$  y con un coeficiente de correlación positiva de 0,716.

## **VII. Sugerencias**



- Primera:** Un docente líder debe establecer una visión clara de los objetivos de la institución educativa y sincronizarlos con los objetivos de los estudiantes para lograr la eficacia educativa que se reflejen en su gestión dentro de las aulas de las Instituciones educativas nivel secundario del distrito de Lurigancho- Chosica 2013.
- Segunda:** La planificación curricular puede ser manejada por el docente de forma más autónoma tomando en cuenta que se puede ser flexible y hacerla más cercana a los Emociones de los educandos de las Instituciones educativas nivel secundario del distrito de Lurigancho- Chosica 2013.
- Tercera:** El docente debe contar con las necesarias capacidades emocionales para desarrollar sus habilidades sociales y en base a eso, elaborar sus nuevas estrategias metodológicas que le permitirán vincularse a sus alumnos en las Instituciones educativas nivel secundario del distrito de Lurigancho- Chosica 2013.
- Cuarta:** Parar un eficaz desarrollo de sesiones de aprendizaje el docente debe reflejar cualidades del buen líder hábil socialmente, plasmando en el documento un manejo técnico y creativo pero humano en las Instituciones educativas nivel secundario del distrito de Lurigancho- Chosica 2013.
- Quinta:** El docente debe de tomar en cuenta que en las evaluaciones de los aprendizajes no solo sirven para medir conocimientos como si la educación fuera un producto que se manufactura, es necesario evaluar también las habilidades sociales de nuestros alumnos de las Instituciones educativas nivel secundario del distrito de Lurigancho- Chosica 2013.

## **VIII. Referencias bibliográficas**

- Aguera, R. (2004). *Liderazgo y compromiso social*. México: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Arainga, E. (2010). *Influencia del liderazgo docente en la gestión pedagógica de instituciones educativas del distrito de San Marcos Huari-Ancash*. [tesis de maestría]. Lima, Perú : Universidad Nacional de Educación.
- Argos, J., y Esquerra, P. (2013). *Liderazgo y educación*. España: Editorial de la Universidad de Cantabria.
- Bahamontes, J. (2010). *El perfil de un líder*. Colombia: Christian Editing inc.
- Bales, R. (1953). *The equilibrium problem in small groups*. Illinois: Free press.
- Baron-Cogen, S. (2005). *La gran diferencia como son realmente los cerebros de hombres y mujeres*. España: Editorial Amat.
- Bass, B. (1990). *Handbook of leadership: Theory, research and managerial applications*. The Free Press (3º ed.). New York: Copyright by The Free Press A Division of Macmillan.
- Basto, I. (2010). *Liderazgo y satisfacción laboral en instituciones educativas de nivel secundaria en la zona urbana del distrito de Pichanaqui-Chanchamayo en el año 2010*. [tesis de maestría]. Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación.
- Becerril, S. (2005). *Comprender la práctica docente: categorías para una interpretación científica*. México : Plaza Valdés, S.A. de C.V.
- Beltrán, J., y Bueno, J. (1995). *Psicología de la Educación*. Barcelona, España: Editorial Boixareu Universitaria.
- Bennis, W., y Goldsmith, J. (1999). *Learning To lead: A workbook on becoming a leader*. London: Nicolas Brealey publishing.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación: para administración economía, humanidades y ciencias sociales*. México: Pearson Educación.

- Bernal, J. (2001). *el cambio: El Liderazgo Transformacional*. [en línea]. Zaragoza: Departamento de Ciencias de la Educación de la Universidad de Zaragoza. Obtenido de <http://www.lpp-uerj.net/olped/documentos/0768.pdf>
- Bobadilla, J. (2009). *La gestión pedagógica en el proceso aprendizaje de la matemática*.
- Bolaños , G., y Molina , Z. (2007). *Introducción al currículo*. Costa Rica: Editorial EUNED.
- Bolívar, A. (1997). *Liderazgo, Mejora y Centros Educativos*. Madrid: UNED. Obtenido de [www.sica.int/busqueda/busqueda\\_archivo.aspx?Archivo=odoc\\_12781\\_1\\_01022007.pdf](http://www.sica.int/busqueda/busqueda_archivo.aspx?Archivo=odoc_12781_1_01022007.pdf)
- Bolívar, A. (1999). *Cómo mejorar los centros educativos*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Bruner, J. (1965). *El proceso de la educación*. México: Unión Tipográfica Editorial Hispana Americana.
- Bruner, J. (1972). *Hacia una teoría de la instrucción*. México: UTHEA.
- Cabaní, M., y Carretero, R. (2003). *La promoción de estudiantes estratégicos a través del proceso de evaluación que proponen los profesores universitarios*. Madrid: síntesis.
- Canchihuaman, E. (2009). *El sistema tutorial y la gestión pedagógica en la facultad de educación y ciencias Humanas de la Universidad Peruana los andes de Huancayo*. Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación.
- Caravedo, B. (2004). *La revolución de las significaciones. Liderazgo, empresa y transformación social*. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.
- Carr, D. (2005). *El sentido de la Educación .Una Introducción a la filosofía y a la teoría de la educación*. Barcelona, España: Grao.
- Casado, J. (2001). *El directivo del siglo XXI* (2º ed.). Barcelona: Ediciones gestión 2000 S.A.
- Castanyer, y Ortega, E. (2013). *Asertividad en el trabajo: Como decir lo que siento y defender lo que pienso*. España: Conecta.

- Castelló, J., y Martínez, A. (2007). *Introducción a la organización y gestión de empresas*. España: Editorial Universidad Politécnica de Valencia.
- Castro, A. (2010). *Estilos de Liderazgo y Desempeño docente En la Institución Educativa Virgen de Fátima de Huancayo 2010*, [tesis de maestría]. Lima , Perú: Universidad Nacional de Educación.
- Castro, P. (2008). *El estrés docente En los profesores de la escuela Pública*. [Tesis de maestría]. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- CIDE. (2005). *Cifras Claves de la enseñanza de lenguas en los centros escolares de Europa*. Madrid : Eurídice.
- Condori, N. (2012). *La gestión pedagógica y calidad educativa de la I:E:P"san francisco de Borja "UGEL 07, distrito de san Borja, provincia de lima.2012-trijillo Perú* [Tesis de maestría]. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Contreras, E. (2009). *El Liderazgo y ciclo motivacional en las instituciones educativas Red No 02 del distrito de Ventanilla, durante el 2006*, [ tesis de maestría]. Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación.
- Cortez, J. (1998). *Manual de Gestión Pedagógica: texto auto instructivo* . Lima: Ediciones del instituto peruano de investigación científica aplicado a al educación.
- Cuadrado, I., Navas, M., y Molero, F. (2006). *Mujeres y liderazgo. Claves psicosociales del "techo de cristal"*. Madrid: Sanz y Torres.
- D'Souza, A. (1998). *Manual del líder -2, Éxito en el liderazgo*. Sao Paulo, Brasil: Editorial Sal Terrae.
- Daiuto, M. (1988). *Basquetbol, metodología de la enseñanza*. Buenos Aires: Editorial Estadium.
- Dewey, J. (2007). *Como pensamos la relación entre pensamiento reflexivo y proceso educativo*. Barcelona : Paidós.
- Díaz, F. (2002). *Didáctica y currículo: Un enfoque constructivista*. España: Ediciones de la Universidad de Castilla la Mancha.
- Díaz, J. (2005). *La evaluación Formativa como instrumento de aprendizaje en educación física*. España: Inde publicaciones.

- Drucker, P. (2005). *The Practice of Management*, Oxford: Elsevier.
- Echaniz, A. (2001). *¿Debe ser ético el líder? [en línea]*. Deusto: Universidad de Deusto. *Papeles de Ética, Economía y Dirección*, nº 6. Obtenido de <http://www.eticaed.org/4.Echaniz01.pdf>
- El Sahili, L. (2010). *Psicología para el docente*. México: Universidad de Guanajuato.
- El Sahili, L. (2013). *Psicología social*. México: Editorial Helénica S.A.
- Esteve, J. (2006). *las emociones y la gerencia práctica de la docencia*. España : Universidad de Salamanca.
- Fernández, E. (2010). *Administración de Empresas :un enfoque Interdisciplinar*. España: Paraninfo S.A.
- Fischman, D. (2005). *El líder Transformador I*. Lima: UPC.
- Gago, F. (2006). *Dirección pedagógica en los Institutos de enseñanza secundaria*. España: Ministerio de Educación y Ciencia.
- García, E. (2004). *Liderazgo docente, Rompan filas [en línea] documento electrónico fuente de internet*. Obtenido de <http://www.unan.mx/rompan/70/rf70art2.htmnumero70>
- Garrido, J., Nail, O., Castro, A., & Muñoz, M. (2012). *Problemas de gestión asociados al liderazgo como función directiva*. Santiago de Chile: Estudios Pedagógicos.
- Gómez, A. (1999). *Constructivismo pedagógico – Evaluación de aprendizajes- Marco teórico y técnico*. Lima: Ediciones Kopias & Kopias.
- Gómez, E. (2008). *Diversificación curricular y proyecto curricular de institución Educativa (P.C.I.E.)*. Lima: Instituto de desarrollo Humano Amex.
- Gómez, M., y Zemelman, H. (2006). *La labor del maestro: Formar y formarse*. México : Editorial Pax.
- González, O. (2008). *Liderazgo transformacional en el docente universitario.[en línea] de la base de datos Multiciencias*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90480105>

- Guirtz, S. (2007). *Mejorar la gestión directiva en la escuela*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Hare, B. (2006). *Sea Asertivo: La manera positiva de comunicarse con eficacia*. Barcelona, España: Ediciones Gestión 2000 S.A.
- Havard, A. (2010). *Perfil del líder: Hacia un liderazgo virtuoso*. Madrid: Ediciones Palabra, S.A.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Hogg, M., y Uaugan, G. (2010). *Psicología Social*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Medica Panamericana.
- Instituto de ciencias y humanidades. (2010). *Piscología una perspectiva científica*. Perú: Asociación fondo de investigadores y editores.
- Lauro, S. (2013). *Gestión pedagógica en el clima social escolar, desde la percepción de est. y prof. del 7º año de educación básica de los centros edu. Alfredo Pérez Guerrero de la Parroquia Cuchaentza, Morona y Alfredo Germani De la Parroquia y cantón Sucua prov. Morona*. Santiago, Ecuador: Universidad técnico particular de Loja.
- Lee, N. (2009). *La práctica del liderazgo gerencial*. Estados Unidos de América: X Libris corpotation.
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Santiago de Chile: Salesianos Impresores.
- Leithwood, K., Tomlinson , D., y Genge , M. (1996). *Transformational School Leadership*. Boston: Kluwer Academic Publishers.
- López, M., y Gonzales, M. (2005). *Inteligencia Emocional*. Colombia: Ediciones Gamma S.A.
- Lubo, M. (2007). *La gestión pedagógica del docente en la integración de la escuela y la comunidad*. Obtenido de [http://www.espaciologopedico.com/articulos/colaboradores.php?10\\_autor=220](http://www.espaciologopedico.com/articulos/colaboradores.php?10_autor=220)
- Lussier, y Achua. (1999). *Liderazgo. Teoría, aplicación, desarrollo de habilidades*. México: Thomson.

- Mac Arthur, J. (2011). *Llamado a liderar: 26 lecciones de liderazgo de la vida del Apostol Pablo, Tennessee, Estados de América: Grupo Nolsa.*
- Macionis, J., y Plumer, K. (2006). *Sociología*. Madrid, España: Pearson Educación S.A.
- Madrigal, B. (2005). *Liderazgo. Enseñanza y Aprendizaje*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Maestro, J. (2009). *Regálale liderazgo: Una estrategia para desarrollar los talentos emocionales del líder*. Barcelona, España: Bresca editorial.
- Manuele, M. (2007). *Estrategias para la comprensión: construir una didáctica para la educación superior*. Argentina: ediciones U.N.L.
- Marzano, R., Waters , y McNulty, B. (2005). *School Leadership That Works: From Research to Results, Alexandria, Virginia : Association for Supervision and Curriculum Development*.
- MINEDU. (2005). *Diseño curricular nacional, educación básica regular*. Lima, Perú: ministerio de educación.
- MINEDU. (2008). *Diseño curricular nacional, educación básica regular*. Lima, Perú: ministerio de educación.
- MINEDU. (2011). *Marco del buen desempeño docente*. Obtenido de <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>
- MINEDU. (2012). *Reglamentación de la ley general de educación No 28044*. Obtenido de [http://www2.minedu.gob.pe/educam/normas/ds\\_011\\_2012\\_ed.pdf](http://www2.minedu.gob.pe/educam/normas/ds_011_2012_ed.pdf)
- MINEDU. (2013). *Marco del buen desempeño directivo*. Obtenido de [http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)
- Miranda , E. (2008). *Liderazgo Pedagógico y habilidades docentes*. Barcelona, España: Editorial Amat ,S.L.
- Niven, D. (2003). *Los 100 secretos de la gente exitosa*. Bogotá, Colombia: Editorial Norma S.A.



- O.C.D.E. (2009). *Mejorar el liderazgo escolar, volumen 1 política y práctica [en línea] documento electrónico fuente de internet*. Obtenido de <http://www.oecd.org/edu/school/44374937.pdf>
- Ortiz, G. (2001). *Realización profesional docente*. México : Editorial progreso.
- Parceira, A. (2007). *Didáctica de la evaluación social*. España: Editorial Grao.
- Pedraja, L., Rodríguez , E., y Rodríguez, J. (2006). *Liderazgo y Decisiones Estratégicas: Una perspectiva Integradora* (Vol. 31). Caracas: Asociación Interciencia. Revista de Ciencia y Tecnología de América. Obtenido de [http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/339/33911905 .pdf](http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/339/33911905.pdf)
- Piaget, J. (1975). *El pensamiento biológico, el pensamiento psicológico y el pensamiento sociológico*. Buenos Aires: Paidós.
- Pingol, G. (2005). *Comunicación Efectiva en el aula: Técnicas de expresión oral para docentes*. España: Editorial Grao, de IRIF.S.L.
- Piriz, S., y Ubal, M. (2009). *¿De qué Hablamos cuando decimos pedagogía?* Obtenido de <http://www.inau.gob.uy/biblioteca/piriz%20ubal.pdf>.
- Puchol, L. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Ramos, A. (2010). *Cultura pedagógica*. Lima, Perú: ediciones y Representaciones B, Honorio J.
- Roces, J., Cravino, L., Barassi, P., Castiglioni, A., & Ventriglia, S. (2012). *Desarrollando líderes*. Buenos Aires: Temas grupo editorial S.R.L.
- Rojas, A., y Gaspar , F. (2006). *Bases del liderazgo en educación*. Santiago de Chile: OREAL/UNESCO.
- Ruiz, J. (2008). *Sociología de las organizaciones complejas*. España: Universidad de Deusto.
- Salazar, M. (2006). *El liderazgo transformacional: ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden?* Viña del Mar: UNI. Obtenido de [http://www.alaic.net/ponencias/UNlrev\\_Salazar.pdf](http://www.alaic.net/ponencias/UNlrev_Salazar.pdf)

- Sales, C. (2009). *El metodo didactico a traves de las TIC : un estudio de casos en las aulas*. Espana: Nad libres-Edicions Culturals Valencianes S.A.
- Sierra, B. (2001). *Técnicas de investigación social*. Madrid: editorial Paraninfo.
- Suriá, R. (2012). *Guía de recursos didácticos de psicología social*. España: Editorial club universitario.
- Suriá, R. (2012). *Guía de recursos Prácticos de Psicología social*. España: Editorial club universitario.
- Tamayo, M. (1998). *proceso de la investigación Científica*. México: Ed. Limusa.
- Thieme, C. (2005). *Liderazgo y eficiencia en la Educación Primaria. El caso de Chile. Tesis Doctoral*. Bellaterra: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Unesco . (2011). *Manual de Gestión para directores de Instituciones Educativas*. Lima: minedu.
- Unesco. (2010). *Segundo estudio regional comparativo y explicativo (SERGE)*. Chile: Grafica Funny S.A.
- Uribe, M. (2004). *El liderazgo docente en la construcción de la cultura escolar de calidad*. Un desafío de orden superior. Obtenido de [http://www.unesco.cl/medios/biblioteca/documentos/liderazgo\\_docente\\_construccion\\_cultura\\_escolar\\_calidad\\_desafio\\_orden\\_superior\\_mario\\_uribe\\_revista\\_p\\_relac\\_espanol\\_1.pdf](http://www.unesco.cl/medios/biblioteca/documentos/liderazgo_docente_construccion_cultura_escolar_calidad_desafio_orden_superior_mario_uribe_revista_p_relac_espanol_1.pdf)
- Vaello, J. (2009). *El profesor emocionalmente competente: Un puente sobre “aulas” Turbulentas*. Barcelona, España: Editorial Grao , de IRIF,S.L.
- Valderrama, S., y León, L. (2009). *Técnicas e instrumentos para la obtención de datos en la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Vera , J. (2013). *El liderazgo docente*. Málaga, España: Servicios de publicaciones Universidad de Málaga.
- Villa, A., y Yaniz , C. (1999). *Aprendizaje organizativo y desarrollo profesional. [en línea]. Deusto: Profesorado*. Revista de currículum y formación del profesorado. Obtenido de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev31ART3.pdf>
- Weber, M. (1964). *Economía y sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica.

- Willian, V. (2007). *Measuring teacher leadership*, [ tesis de maestria] . California, U.S.A. the Humbolt estate university.
- Wolton, D. (2005). *Pensar la comunicación*. Argentina: Editorial Prometeo libros.
- Yukl, G. (1994). *Leadership in organizations*, Englewood Cliffs, N.J. Prentince hall edition.
- Zabalza , A., y Zabalza, M. (2012). *Profesoras y profesión docente : Entre el ser y el estar*. España: Narcea, S.A. de ediciones.
- Zarzar, C. (2000). *La didáctica grupal*. México: Editorial progreso S.A.de C.V.

## **Anexos**

### Anexo A. Matriz de consistencia

**Título:** Liderazgo docente y la gestión pedagógica de las instituciones educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho - Chosica 2013.

**AUTORES:** Luis Enrique, Málaga Tapia

Rosmery Vicharra Acuña

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p><b>Problema principal:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo docente y la gestión pedagógica de las instituciones educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho - Chosica, 2013?</p> <p><b>Problemas secundarios:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo docente con la planificación curricular las instituciones educativas nivel secundaria distrito de</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo docente y la gestión pedagógica de las instituciones educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho - Chosica, 2013.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>-Determinar la relación que existe entre liderazgo docente con la planificación curricular de las instituciones educativas nivel secundaria del distrito de</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>El liderazgo docente se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de las Instituciones Educativas nivel secundaria distrito de Lurigancho - Chosica, 2013.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>- El liderazgo docente se relaciona significativamente con la planificación curricular de las Instituciones Educativas nivel secundaria del distrito de Lurigancho - Chosica, 2013.</p> <p>-El liderazgo docente se relaciona significativamente</p>	<b>Variable 1: Liderazgo docente</b>					
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles</b>	<b>Valor</b>	<b>Rangos</b>
			-Asertividad docente	-Expresa sus sentimientos negativos y positivos de forma alturada -Respeta las ideas de los demás -Sabe aceptar sus errores -Capacidad de pedir aclaraciones -Dice no cuando hay que decirlo	1,2,3,4 ,5,6,7, 8,9,10	Nunca Algunas veces Casi siempre Siempre	1 2 3 4	Inad :13 a - Acep:14-28 Adec:29+
			- Carisma docente	-Se muestra entusiasta en clase -Tiene credibilidad ante sus alumnos -Ostenta dominio de si mismo	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	Nunca Algunas veces Casi siempre Siempre	1 2 3	Inad :13 a - Acep:14-28 Adec:29+

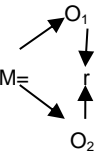


distrito de Lurigancho - Chosica ,2013?	nivel secundaria del distrito de Lurigancho - Chosica ,2013..		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles	valor	rango
			-Planificación curricular	-Considera las características de los alumnos -Toma en cuenta los alcances del D.C.N. -Entiende las concepciones de los contenidos -Elabora estrategias para lograr aprendizajes significativos -Dosifica los tiempos	1,2,3,4,5,6 ,7,8,9,10	Nunca  Algunas veces  Casi siempre  Siempre =	1 2 3 4	Malo :13 a - Regul:14-28 Bueno:29+
			-Estrategias metodológicas	-Planea cuidadosamente las actividades -Busca aprendizajes significativos -Es flexible, acepta sugerencias -Prevé el logro obtenido -Evalúa constantemente dándole prioridad a los procesos y luego a la evaluación final	11,12,13,14,15,16,17 ,18,19,20	Nunca  Algunas veces  Casi siempre  Siempre	1 2 3 4	Malo :13 a - Regul:14-28 Bueno:29+

				<p>-Planea ,ejecuta y evalúa</p> <p>-La sesión se enmarca dentro de una unidad de aprendizaje.</p> <p>-Desarrolla el tema de acuerdo a la naturaleza del mismo</p> <p>-Busca que los alumnos recopilen , procesen y utilicen información con eficacia</p> <p>-Planea desarrollar habilidades conceptuales, actitudinales y procedimentales.</p> <p>-Realiza evaluación constante durante todo el proceso de aprendizaje.</p>	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	<p>Nunca</p> <p>Algunas veces</p> <p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p>	<p>Malo :13 a -</p> <p>Regul:14-28</p> <p>Bueno:29+</p>
			<p>-Desarrollo de sesiones de aprendizaje.</p> <p>-Evaluación de aprendizaje percepción del alumno sobre la evaluación docente</p>	<p>-Perfecciona correctivamente los procesos de enseñanza aprendizaje.</p> <p>-Permite que los alumnos participen en la evaluación de los avances, esfuerzos y logros.</p> <p>-Busca en la evaluación desarrollar íntegramente a los alumnos.</p> <p>-Mide los logros.</p>	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40	<p>Nunca</p> <p>Algunas veces</p> <p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p>	<p>Malo :13 a -</p> <p>Regul:14-28</p> <p>Bueno:29+</p>



TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p><b>Tipo:</b></p> <p>La investigación fue básica, con un nivel descriptivo y correlacional debido que en un primer momento se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables de estudio, seguidamente se ha medido el grado de relación de las variables de Inteligencia emocional y desempeño docente.</p> <p>Según su finalidad es básica, ya que “tiene como finalidad el mejorar el conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales. Se llama básica porque es el fundamento de otra investigación” (Sierra, 2001, p. 32).</p> <p><b>DISEÑO:</b></p> <p>El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal y correlacional, ya</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b></p> <p>La población considerada para el presente estudio estuvo conformada por 258 docentes de las instituciones educativas del distrito de Lurigancho - Chosica.2013</p> <p><b>TIPO DE MUESTRA:</b></p> <p>La muestra se obtuvo mediante el procedimiento de muestreo probabilístico, por conglomerado</p> <p><math>n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}</math></p> <p><math>Z^2 = 1.96</math> (nivel de confianza=95%)</p> <p><math>Q = 0.5</math></p> <p><math>P = 0.5</math></p> <p><math>E = 0.05</math> (5% de error muestra)</p> <p><math>N = 258</math></p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b></p> <p>La muestra estuvo constituida al principio por 154 docentes de las instituciones Educativas</p>	<p><b>Variable 1: Liderazgo docente</b></p> <p><b>Técnicas:</b> encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> cuestionario para medir el liderazgo docente</p> <p><b>Items:</b> 40</p> <p><b>Autor:</b></p> <p>Malaga tapia , Luis Enrique</p> <p>Vicharra Acuña ,Rosmery</p> <p><b>Año:</b>2014</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b></p> <p>Instituciones educativas del distrito de Lurigancho - Chosica</p> <p><b>Forma de Administración:</b></p> <p>Individual solo se aplica una vez para resolver en 30 minutos</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Distribución de frecuencias , figuras , las medidas de tendencia central (Media aritmética, moda y mediana).</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Coefficiente de correlación para prueba de hipótesis según resultado de normalidad.</p> <p><b>DE PRUEBA:</b></p> <p>Prueba de normalidad</p>

<p>que no se manipuló las variables de estudio.</p> <p>Es no experimental “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández et al., 2010, p. 149)</p>  <p>Donde:  <b>M:</b> 97 docentes de las instituciones educativas nivel secundario del distrito de Lurigancho Chosica 2013  <b>O1:</b> Observación sobre la v. liderazgo docente  <b>r:</b> Relación entre variables. Coeficiente de correlación.  <b>O2:</b> Observación sobre v. gestión pedagógica.</p>	<p>del distrito de Lurigancho Chosica 2013.</p> <p>Aplicando la fórmula del reajuste:</p> $n = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}}$ <p>n= 154 N=258</p> <p>Aplicando la fórmula del reajuste</p> $n=97$	<p><b>Variable 2: Gestión pedagógica</b></p> <p><b>Técnicas:</b> encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> cuestionario para medir la gestión pedagógica</p> <p><b>Items:</b> 40</p> <p><b>Autores:</b></p> <p>Malaga tapia ,Luis Enrique</p> <p>Vicharra Acuña ,Rosmery</p> <p><b>Año:</b>2013</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> instituciones educativas del distrito de Lurigancho - Chosica</p> <p><b>Forma de Administración:</b></p> <p>Individual solo se aplica una vez para resolver en 30 minutos</p>	
---	---	--	--

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE LIDERAZGO DOCENTE**

### **Variable 1: Liderazgo Docente**

El fenómeno del liderazgo en términos genéricos, constituye un proceso donde se da una relación de influencia, en la cual una persona despliega su capacidad para estimular e influir sobre otras personas, para que estas colaboren entusiasmadas en la consecución de propósitos organizacionales o grupales.( Aguera, 2004, p155)

#### **Dimensión 1: Asertividad docente:**

Asertividad implica alzarse en defensa de los derechos personales. “Las personas asertivas tienen la habilidad de expresar sus pensamientos, sentimientos y creencia abiertamente, en directo, de forma sincera y apropiada, de modo que no infrinjan ni usurpen los derechos de los demás”. (D’Souza ,1998,p.180)

#### **Dimensión 2: carisma docente**

El carisma es un don o gracia que algunas personas poseen y en virtud de cuya posesión, se genera una devoción en otros individuos tanto a la persona carismática como a las órdenes que de ella proceden” (Ruiz, 2008, p.67)

#### **Dimensión 3: Empatía docente**

La empatía es sintonizar de una forma espontánea y natural con los pensamientos y sentimientos de otra persona, sean los que sean. No se trata únicamente de reaccionar a una serie de emociones de los demás, como puede ser la pena o la tristeza; sino de leer la atmósfera emocional que rodea a la gente. Se trata de ponerse sin esfuerzo, en la piel del otro, de negociar sensiblemente una interacción con otra persona sin ánimo de ofenderla ni hierla. De preocuparse de sus sentimientos (Baron-Cogen,2011, p.35)

#### Dimensión 4: Apertura de comunicación docente:

La comunicación es la esencia de la interacción social .Casi todo lo que sucede durante la interacción social es comunicación. En efecto es casi imposible concebir una interacción social libre de comunicación. (Hogg y Vaughan, 2010)

### Anexo B. Operacionalización de la variable liderazgo docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles	Valor	Rango
Asertividad docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expresa sus sentimientos negativos y positivos de forma alturada</li> <li>• Respeta las ideas de los demás</li> <li>• Sabe aceptar sus errores</li> <li>• Capacidad de pedir aclaraciones</li> <li>• Dice no cuando hay que decirlo</li> </ul>	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Nunca Algunas veces Casi siempre Siempre	1 2 3 4	Inad :13 a - Acep:14-28 Adec:29+
Carisma docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se muestra entusiasta en clase</li> <li>• Tiene credibilidad ante sus alumnos</li> <li>• Ostenta dominio de si mismo</li> <li>• Conecta emocionalmente con los demás</li> <li>• Es honesto</li> </ul>	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	Nunca Algunas veces Casi siempre Siempre	1 2 3 4	Inad :13 a - Acep:14-28 Adec:29+

Empatía docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sabe Escuchar</li> <li>• Es solidario</li> <li>• Se interesa por los sentimientos de los demás</li> <li>• Trata a todos con igualdad</li> <li>• Es optimista</li> </ul>	21,22,23,34,25,26,27,28,29,30	Nunca Algunas veces Casi siempre Siempre	1 2 3 4	Inad :13 a - Acep:14-28 Adec:29+
Apertura de comunicación docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habla fluidamente</li> <li>• Acepta críticas y las hace cuando es necesario</li> <li>• Es Comunicativo con sus colegas y alumnos</li> <li>• Escucha empáticamente</li> <li>• Confía en los miembros del grupo</li> </ul>	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40	Nunca Algunas veces Casi siempre Siempre	1 2 3 4	Inad :13 a - Acep:14-28 Adec:29+

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE**

### **Variable 1: Gestión pedagógica**

Es todo proceso por medio del cual se va a concretizar en la realidad el hecho educativo, es decir que el pedagogo va a realizar un trabajo de una manera técnica y científica.

Cortez, (1998,p13)

#### **Dimensión 1: Planificación curricular:**

La planificación del curriculum ha de entenderse como un proceso a través del cual se toman las decisiones respecto al qué, para qué, cómo, cuándo dónde, en cuánto tiempo se pretende enseñar la materia.(MINEDUC, 2008)

#### **Dimensión 2: Estrategias metodológicas:**

Las estrategias metodológica son un conjunto de decisiones articuladas especiales, dinámicas y efectivas que en conjunto, constituyen una manera de enseñar y constituyen un sistema de orientación (Parceriza.2007,p.112)

#### **Dimensión 3: Desarrollo de sesión de aprendizajes**

El plan de sesión de aprendizaje o plan de clase es un instrumento de programación curricular a corto plazo en el que se determina un conjunto de actividades de aprendizajes o experiencias de aprendizajes que vivirá el educando, bajo mediación del docente en torno a un tema específico extraído de un proyecto de aprendizaje, unidades de aprendizaje o módulo de aprendizaje. (Gómez, 2008.p.83)

#### **Dimensión 4: Evaluación de aprendizajes:**

La evaluación es un proceso a través del cual se analiza reflexiona e investiga el aprendizaje es decir, en todo momento hay que analizar, reflexionar e investigar el

aprendizaje de nuestros alumnos, relacionando los procesos de aprendizaje y las expectativas de logro (Gómez, 2008.p.111)



### OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles	Valor	Rangos
Planificación curricular	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considera las características de los alumnos</li> <li>• Toma en cuenta los alcances del D.C.N.</li> <li>• Entiende las concepciones de los contenidos</li> <li>• Elabora estrategias para lograr aprendizajes significativos</li> <li>• Dosifica los tiempos</li> </ul>	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Nunca Algunas veces Casi siempre Siempre	1 2 3 4	Malo :13 a - Regul:14-28 Bueno:29+
Estrategias Metodológicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planea cuidadosamente las actividades</li> <li>• Busca aprendizajes significativos</li> <li>• Es flexible, acepta sugerencias</li> <li>• Prevé el logro obtenido</li> <li>• Evalúa constantemente dándole prioridad a los procesos y luego a la evaluación final</li> </ul>	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	Nunca Algunas veces Casi siempre Siempre	1 2 3 4	Malo :13 a - Regul:14-28 Bueno:29+
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planea ,ejecuta y evalúa</li> </ul>				

Desarrollo de sesión de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>La sesión se enmarca dentro de una unidad de aprendizaje.</li> <li>Desarrolla el tema de acuerdo a la naturaleza del mismo</li> <li>Busca que los alumnos recopilen , procesen y utilicen información con eficacia</li> <li>Planea desarrollar habilidades conceptuales, actitudinales y procedimentales.</li> </ul>	21,22,23,34,25,26,27,28,29,30	Nunca Algunas veces Casi siempre Siempre	1 2 3 4	Malo :13 a - Regul:14-28 Bueno:29+
Evaluación de aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realiza evaluación constante durante todo el proceso de aprendizaje.</li> <li>Perfecciona correctivamente los procesos de enseñanza aprendizaje.</li> <li>Permite que los alumnos participen en la evaluación de los avances, esfuerzos y logros.</li> <li>Busca en la evaluación desarrollar integralmente a los alumnos.</li> <li>Mide los logros.</li> </ul>	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40	Nunca Algunas veces Casi siempre Siempre	1 2 3 4	Malo :13 a - Regul:14-28 Bueno:29+

## Anexo B. Instrumento de investigación

Instrumento de Investigación: Cuestionario según escala de Likert.

Aplicación: Docente.

Distinguido profesor (a):

Agradecemos su apoyo, las respuestas son anónimas y es ideal responder todos los Ítems con la mayor sinceridad posible.

I.- Marque con un aspa (x) la respuesta que más crea conveniente.

1	2	3	4
Nunca	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre

### VARIABLE I: LIDERAZGO DOCENTE

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4
ASERTIVIDAD DOCENTE					
1	¿Cuándo expresa coraje lo hace sin culpar a los demás por “hacerlo enojar”?				
2	¿Cuándo experimenta sentimientos poderosos (coraje, frustración, desilusión) los expresa fácilmente con palabras?				
3	¿Escucha las ideas de sus colegas y alumnos y no los interrumpe para “aclarar” las propias?				
4	¿Muestras respeto hacia sus colegas y alumnos aunque tengan costumbres distintas a las tuyas?				
5	¿Puede decir “no sé” ante una pregunta cuya respuesta desconoce?				
6	¿Cuándo comete un error lo reconoce?				
7	¿En una situación que lo enoja, espera sentirse calmado para aclarar su punto de vista?				
8	¿Les dice a los demás, cuando su conducta le crea problemas?				
9	¿Ha dejado de asistir a celebraciones aunque sus compañeros insistan?				
10	¿Si no está de acuerdo con la opinión de la mayoría en una reunión, puede mantenerme en sus cinco sentidos sin sentirse incomodo o ser áspero?				
CARISMA DOCENTE					

11	¿Ud. Cree que un alumno aburrido es un alumno que no aprende?				
12	¿Son sus clases amenas?				
13	¿Ud.cree que teniendo una conducta intachable lograra el respeto de sus alumnos?				
14	¿Su presencia inspira respeto en sus alumnos?				
15	¿Muestra calma ante situaciones negativas que afectan a su familia?				
16	¿Cree que es una pérdida de tiempo Sentirse frustrado al no lograr un objetivo?				
17	¿Ud. sonríe en sus clases?				
18	¿Si Ud. muestra una actitud positiva, esta será valorada y respetada por sus alumnos?				
19	¿Responde con la verdad ante cualquier pregunta?				
20	¿Cree que los profesores deben ser leales a sus alumnos?				
EMPATÍA DOCENTE					
21	¿Mira directamente a los ojos cuando habla con sus alumnos?				
22	¿Mantiene su celular apagado cuando está hablando con sus alumnos?				
23	¿Tu labor como docente puede cambiar la vida de tus alumnos?				
24	¿Hacer bien su labor del día a día es ser solidario?				
25	¿Conoce los pasatiempos de sus alumnos?				
26	¿Los déficits en sus alumnos son parte de su diversidad?				
27	¿Es fácil saber cuándo un alumno se siente triste?				
28	¿Cree que todos sus alumnos serán buenos ciudadanos?				
29	Cuándo dialoga con sus alumnos estos se sienten cómodos				
30	¿Ud. espera lo mejor de las personas?				
APERTURA DE COMUNICACIÓN DOCENTE					
31	¿Cree Ud. Que no necesita de muletillas al hablar?				
32	¿Ensayo previamente para discurrir en algún tema?				
33	¿Espera aprender algo de la comunicación con sus colegas?				
34	¿Piensa que son valiosas las opiniones de personas que no son profesionales?				

35	¿Recuerda las fechas de cumpleaños de sus colegas maestros más allegados?				
36	¿Recibe invitaciones para reunirse con sus colegas algún fin de semana?				
37	¿Se aflige cuando algún colega o alumno pasa por alguna penuria?				
38	¿Reconoce cuando algún colega o alumno pasa por un mal momento?				
39	¿Cree que las personas hacen favores sin pedir algo a cambio?				
40	¿Cree Ud. que la mayoría de las personas son básicamente honestas?				

### Instrumentos de Investigación

Instrumento de Investigación: Cuestionario según escala de Likert.

Aplicación: Docente.

Distinguido profesor (a):

Agradecemos su apoyo, las respuestas son anónimas y es ideal responder todos los Items con la mayor sinceridad posible.

I.- Marque con un aspa (x) la respuesta que más crea conveniente.

1	2	3	4
Nunca	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre

#### VARIABLE II: GESTIÓN PEDAGÓGICA

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4
PLANIFICACIÓN CURRICULAR					
1	¿Es muy diferente enseñar a un niño de la sierra que a un niño de la Lima?				
2	¿Se da el tiempo de averiguar qué tipo de inteligencia tiene desarrolla cada alumno de su clase?				
3	¿Cree que sus alumnos serán buenos ciudadanos?				
4	¿Cree que por lo menos el 50% de sus alumnos recibirán educación superior?				
5	¿Utilizas alguna estrategia (como subrayar) para comprender mejor un texto?				
6	¿Comprende todo lo que lee?				
7	¿Cuándo usted enseña cree que cubre alguna necesidad natural del alumno?				
8	¿Está al tanto de lo que le interesa a sus alumnos?				
9	¿Sus clases le toman exactamente el tiempo que programo?				
10	¿Cree usted que son compatibles, logro de aprendizajes significativos con ahorrar tiempo pedagógico?				
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS					
11	¿Piensa que improvisar es negativo para lograr aprendizajes significativos?				
12	¿Utiliza los intereses de los alumnos como herramientas para elaborar sus sesiones?				

13	¿Son importantes los saberes previos en los alumnos para que comprendan lo que se les explica?				
14	¿Lo que usted enseña a sus alumnos, les será útil en la vida práctica?				
15	¿Acepta sugerencias de sus alumnos para llevar mejor una clase?				
16	¿Promueve Ud. la colaboración entre sus alumnos para el estudio de su materia o curso?				
17	¿Sabe exactamente los logros que sus alumnos deben alcanzar, con respecto a su curso?				
18	¿Está consciente de que existen diversidad en sus alumnos que no permitirán un logro de aprendizajes homogéneo ?				
19	¿Considera que todas las habilidades que ha programado desarrollar en sus alumnos, pueden ser medibles?				
20	¿Son reconciliables los intereses de sus alumnos con los contenidos de su curso?				
DESARROLLO DE SESIONES DE APRENDIZAJES					
21	¿La información que selecciona para su clase es relevante y de fácil comprensión?				
22	¿Los objetivos de su plan de clase coinciden con los propósitos del D.C.N.?				
23	¿Sus sesiones de aprendizaje se desprenden estrictamente de sus unidades de aprendizaje?				
24	¿Al elaborar sus unidades de aprendizaje considera los intereses de sus alumnos?				
25	¿En clase utiliza un lenguaje que sus alumnos pueden comprender?				
26	¿Son igual de importantes el saber, como el saber ser y saber hacer?				
27	¿Cree que es mejor no abrumar a sus alumnos con temas demasiado especializados, por el riesgo a que no comprendan nada de su tema?				
28	¿Cree Ud. que al hacer los deberes, sus alumnos buscan información en más de dos fuentes?				
29	¿Promueve que los alumnos investiguen en la biblioteca?				
30	¿Es importante que sus alumnos logren ser unos buenos ciudadanos antes que grandes profesionales?				
EVALUACION DE APRENDIZAJE					
31	¿Piensas que las pruebas de entrada son importantes?				
32	¿La evaluación significa valorar, no ponderar ni medir?				

33	¿El propósito de la evaluación consiste en conocer al estudiante con profundidad con miras de brindarle una ayuda?				
34	¿Si sus alumnos no cuentan con los suficientes conocimientos previos para desenvolverse adecuadamente en su curso, hace algo para contrarrestar esa situación?				
35	¿Está de acuerdo con la auto evaluación?				
36	¿Permite que sus alumnos elijan algún tema libre que investigar y lo considera en la evaluación?				
37	¿Al evaluar permitirá que sus alumnos se desarrollen íntegramente?				
38	¿El profesor es un orientador ayudando a sus alumnos a valorar y tomar decisiones?				
39	¿No es importante instruir al alumno sino desarrollarlo?				
40	¿La evaluación describe exactamente los logros que usted desea que sus alumnos alcancen?				



### Anexo C. Instrumento de validación

#### Anexo 4

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DOCENTE

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: ASERTIVIDAD DOCENTE</b>							
1	¿Cuándo expreso coraje lo hago sin culpar a los demás por "hacerme enojar"?	✓		✓		✓		
2	¿Cuándo experimento sentimientos poderosos (coraje, frustración, desilusión) los expreso fácilmente con palabras?	✓		✓		✓		
3	¿Escucha las ideas de sus colegas y no los interrumpe para "aclarar" las propias?	✓		✓		✓		
4	¿Muestra respeto hacia sus colegas aunque tengan costumbres distintas a las suyas?	✓		✓		✓		
5	¿Puede decir "no sé" ante una pregunta cuya respuesta desconoce?	✓		✓		✓		
6	¿Cuándo comete un error lo reconoce?	✓		✓		✓		
7	¿En una situación que lo enoja, espera sentirse calmado para aclarar su punto de vista?	✓		✓		✓		
8	¿Les digo a los demás cuando su conducta me crea problemas?	✓		✓		✓		
9	¿Ha dejado de asistir a celebraciones aunque sus compañeros insistan?	✓		✓		✓		
10	¿Si no estoy de acuerdo con la opinión de la mayoría en una reunión, puedo mantenerme en mis cinco sentidos sin sentirme incomodo o ser áspero?	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 2: CARISMA DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Ud. Cree que un alumno aburrido es un alumno que no aprende?	/		/		/		
12	¿Son sus clases amenas?	/		/		/		
13	¿Ud. cree que teniendo una conducta intachable lograra el respeto de sus alumnos?	/		/		/		
14	¿Su presencia inspira respeto en sus alumnos?	/		/		/		
15	¿Muestra calma ante situaciones negativas que lo/la afectan en lo personal?	/		/		/		
16	¿Cree que es una pérdida de tiempo Sentirse frustrado al no lograr un objetivo?	/		/		/		
17	¿Ud. sonríe en sus clases?	/		/		/		
18	¿Si Ud. muestra una actitud positiva, esta será valorada y respetada por sus alumnos?	/		/		/		
19	¿Responde con la verdad ante cualquier pregunta?	/		/		/		
20	¿Cree que los profesores deben ser leales a sus alumnos?	/		/		/		

	DIMENSIÓN 3: EMPATÍA DOCENTE	SI	No	SI	No	SI	No	
21	¿Mira directamente a los ojos cuando habla con sus alumnos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	¿Mantiene su celular apagado cuando está hablando con sus alumnos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
23	¿Cuándo dialoga con sus alumnos estos se sienten cómodos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
24	¿Hacer bien su labor del día a día es ser solidario?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
25	¿Tu labor como docente puede cambiar la vida de tus alumnos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
26	¿Conoce los pasatiempos de sus alumnos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
27	¿Los déficits en sus alumnos son parte de su diversidad?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
28	¿Es fácil saber cuando un alumno se siente triste?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
29	¿Cree que todos sus alumnos serán buenos ciudadanos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
30	¿Ud. espera lo mejor de las personas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

	DIMENSIÓN 4: APERTURA DE COMUNICACIÓN DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
31	¿Cree Ud. Que no necesita de muletillas al hablar?	/		/		/		
32	¿Ensayo previamente para discurrir en algún tema?	/		/		/		
33	¿Espera aprender algo de la comunicación con sus colegas?	/		/		/		
34	¿Piensa que son valiosas las opiniones de personas que no son profesionales?	/		/		/		
35	¿Recuerda las fechas de cumpleaños de sus colegas maestros más allegados?	/		/		/		
36	¿Recibe invitaciones para reunirse con sus colegas algún fin de semana?	/		/		/		
37	¿Se aflige cuando algún colega pasa por alguna penuria?	/		/		/		
38	¿Reconoce cuando algún compañero pasa por un mal momento?	/		/		/		
39	¿Creo que las personas hacen favores sin pedir algo a cambio?	/		/		/		
40	¿La mayoría de las personas son básicamente honestas?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [☒]    Aplicable después de corregir [ ☐ ]    No aplicable [ ☐ ]

15 de 01 del 2014

Apellidos y nombres del juez evaluador: PONCE YACAYO DORA LOURDES    DNI: 09747014

Especialidad del evaluador: DR. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN - Metodólogo

<sup>1</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teorías formulado.

<sup>3</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14  
Dra. Dora Ponce Yacayo  
CPPe: 0108747014

## Anexo 4

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN CURRICULAR</b>							
1	¿Es muy diferente enseñar a un niño de la sierra que a un niño de la Lima?	/		/		/		
2	¿Se da el tiempo de averiguar qué tipo de inteligencia tiene desarrolla cada alumno de su clase?	/		/		/		
3	¿Cree que sus alumnos serán buenos ciudadanos?	/		/		/		
4	¿Cree que por lo menos el 50% de sus alumnos recibirán educación superior?	/		/		/		
5	¿Utilizas alguna estrategia (como subrayar) para comprender mejor un texto?	/		/		/		
6	¿Comprende todo lo que lee?	/		/		/		
7	¿Cuándo usted enseña cree que cubre alguna necesidad natural del alumno?	/		/		/		



8	¿Está al tanto de lo que le interesa a sus alumnos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	¿Sus clases le toman exactamente el tiempo que programo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	¿Cree usted que son compatibles, logro de aprendizajes significativos con ahorrar tiempo pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 2: ESTRATEGIAS METODOLOGICAS		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Piensa que improvisar es negativo para lograr aprendizajes significativos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	¿Tiene en cuenta la diversidad de intereses de sus alumnos cuando planifica?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	¿Son importantes los saberes previos en los alumnos para que comprendan lo que se les explica?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	¿Lo que usted enseña a sus alumnos, les será útil en la vida práctica?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	¿Acepta sugerencias de sus alumnos para llevar mejor una clase?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	¿Promueve Ud. la colaboración entre sus alumnos para el estudio de su materia o curso?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	¿Sabe exactamente los logros que sus alumnos deben	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

	alcanzar, con respecto a su curso?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	¿Está consciente de que existen diversidad en sus alumnos que no permitirán un logro de aprendizajes homogenio ?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	¿Existe alguna otra forma de evaluar que no sea la cualitativa ?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	¿Piensas que las pruebas de entrada son importantes?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<b>DIMENSIÓN 3:DESARROLLO DE SESIÓN DE APRENDIZAJE</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	¿La información que selecciona para su clase es relevante y fácil comprensión?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	¿Los objetivos de su plan de clase coincide con los propósitos del D.C.N.?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
23	¿Sus sesiones de aprendizaje se desprenden estrictamente de sus unidades de aprendizaje?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
24	¿Al elaborar sus unidades de aprendizaje considera los intereses de sus alumnos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
25	¿En clase utiliza un lenguaje que sus alumnos comprenden?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
26	¿Es mejor no abrumar a sus alumnos con temas demasiado especializados , a que no comprendan nada de su tema?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



27	¿Cree Ud. que al hacer los deberes, sus alumnos buscan información en más de dos fuentes?	/		/		/		
28	¿Promueve que los alumnos investiguen en la biblioteca?	/		/		/		
29	¿Son igual de importantes el saber, como el saber ser y saber hacer?	/		/		/		
30	¿Es importante que su alumno logre ser un buen ciudadano antes que un gran profesional?	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE		Si	No	Si	No	Si	No	
31	¿La evaluación puede ser dinámica?	/		/		/		
32	¿La evaluación significa valorar, no ponderar ni medir?	/		/		/		
33	¿El propósito de la evaluación consiste en conocer al estudiante con profundidad con miras de brindarle una ayuda?	/		/		/		
34	¿El evaluar le da una idea de cómo aprenden sus alumnos?	/		/		/		
35	¿Está de acuerdo con la auto evaluación?	/		/		/		
36	¿Permite que sus alumnos elijan algún tema libre que investigar y lo considere en la evaluación?	/		/		/		
37	¿Al evaluar permitirá que sus alumnos se desarrollen íntegramente?	/		/		/		

38	¿El profesor es un orientador ayudando a sus alumnos a valorar y tomar decisiones?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
39	¿No es importante instruir al alumno sino desarrollarlo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
40	¿La evaluación describe exactamente los logros que usted desea que sus alumnos alcancen ?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [☒]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

.../5...de...01...del 20.19.

Apellidos y nombres del juez evaluador: PONCE YACTAYO DORA LOURDES    DNI: 09747014


Especialidad del evaluador: Dra. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN - Metodóloga.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teorías formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Dra. Dora Ponce Yactayo  
CPPe: 0109747014

## Anexo 4

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DOCENTE

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: ASERTIVIDAD DOCENTE</b>							
1	¿Cuándo expreso coraje lo hago sin culpar a los demás por "hacerme enojar"?	✓		✓		✓		
2	¿Cuándo experimento sentimientos poderosos (coraje, frustración, desilusión) los expreso fácilmente con palabras?	✓		✓		✓		
3	¿Escucha las ideas de sus colegas y no los interrumpe para "aclarar" las propias?	✓		✓		✓		
4	¿Muestra respeto hacia sus colegas aunque tengan costumbres distintas a las suyas?	✓		✓		✓		
5	¿Puede decir "no sé" ante una pregunta cuya respuesta desconoce?	✓		✓		✓		
6	¿Cuándo comete un error lo reconoce?	✓		✓		✓		
7	¿En una situación que lo enoja, espera sentirse calmado para aclarar su punto de vista?	✓		✓		✓		
8	¿Les digo a los demás cuando su conducta me crea problemas?	✓		✓		✓		
9	¿Ha dejado de asistir a celebraciones aunque sus compañeros insistan?	✓		✓		✓		
10	¿Si no estoy de acuerdo con la opinión de la mayoría en una reunión, puedo mantenerme en mis cinco sentidos sin sentirme incomodo o ser áspero?	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 2: CARISMA DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Ud. Cree que un alumno aburrido es un alumno que no aprende?	/		/		/		
12	¿Son sus clases amenas?	/		/		/		
13	¿Ud. cree que teniendo una conducta intachable lograra el respeto de sus alumnos?	/		/		/		
14	¿Su presencia inspira respeto en sus alumnos?	/		/		/		
15	¿Muestra calma ante situaciones negativas que lo/la afectan en lo personal?	/		/		/		
16	¿Cree que es una pérdida de tiempo Sentirse frustrado al no lograr un objetivo?	/		/		/		
17	¿Ud. sonríe en sus clases?	/		/		/		
18	¿Si Ud. muestra una actitud positiva, esta será valorada y respetada por sus alumnos?	/		/		/		
19	¿Responde con la verdad ante cualquier pregunta?	/		/		/		
20	¿Cree que los profesores deben ser leales a sus alumnos?	/		/		/		

	DIMENSIÓN 3: EMPATÍA DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
21	¿Mira directamente a los ojos cuando habla con sus alumnos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	¿Mantiene su celular apagado cuando está hablando con sus alumnos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
23	¿Cuándo dialoga con sus alumnos estos se sienten cómodos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
24	¿Hacer bien su labor del día a día es ser solidario?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
25	¿Tu labor como docente puede cambiar la vida de tus alumnos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
26	¿Conoce los pasatiempos de sus alumnos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
27	¿Los déficits en sus alumnos son parte de su diversidad?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
28	¿Es fácil saber cuando un alumno se siente triste?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
29	¿Cree que todos sus alumnos serán buenos ciudadanos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
30	¿Ud. espera lo mejor de las personas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



	DIMENSIÓN 4: APERTURA DE COMUNICACIÓN DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
31	¿Cree Ud. Que no necesita de muletillas al hablar?	/		/		/		
32	¿Ensayo previamente para discurrir en algún tema?	/		/		/		
33	¿Espera aprender algo de la comunicación con sus colegas?	/		/		/		
34	¿Piensa que son valiosas las opiniones de personas que no son profesionales?	/		/		/		
35	¿Recuerda las fechas de cumpleaños de sus colegas maestros más allegados?	/		/		/		
36	¿Recibe invitaciones para reunirse con sus colegas algún fin de semana?	/		/		/		
37	¿Se aflige cuando algún colega pasa por alguna penuria?	/		/		/		
38	¿Reconoce cuando algún compañero pasa por un mal momento?	/		/		/		
39	¿Creo que las personas hacen favores sin pedir algo a cambio?	/		/		/		
40	¿La mayoría de las personas son básicamente honestas?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ ☒ ]   Aplicable después de corregir [ ☐ ]   No aplicable [ ☐ ]

.....15...de...del 2014

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. ANTON ..... DNI: 25755840 .....

Especialidad del evaluador: Temático .....

<sup>1</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teorías formulado.

<sup>3</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
.....  
Mg. José Anton Semerria  
Mención Gestión Educativa  
Registro: M.C.E. 0134-2011  
CPPe. 0325755840



## Anexo 4

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN CURRICULAR</b>							
1	¿Es muy diferente enseñar a un niño de la sierra que a un niño de la Lima?	/		/		/		
2	¿Se da el tiempo de averiguar qué tipo de inteligencia tiene desarrolla cada alumno de su clase?	/		/		/		
3	¿Cree que sus alumnos serán buenos ciudadanos?	/		/		/		
4	¿Cree que por lo menos el 50% de sus alumnos recibirán educación superior?	/		/		/		
5	¿Utilizas alguna estrategia (como subrayar) para comprender mejor un texto?	/		/		/		
6	¿Comprende todo lo que lee?	/		/		/		
7	¿Cuándo usted enseña cree que cubre alguna necesidad natural del alumno?	/		/		/		

8	¿Está al tanto de lo que le interesa a sus alumnos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	¿Sus clases le toman exactamente el tiempo que programo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	¿Cree usted que son compatibles, logro de aprendizajes significativos con ahorrar tiempo pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 2: ESTRATEGIAS METODOLOGICAS		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Piensa que improvisar es negativo para lograr aprendizajes significativos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	¿Tiene en cuenta la diversidad de intereses de sus alumnos cuando planifica?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	¿Son importantes los saberes previos en los alumnos para que comprendan lo que se les explica?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	¿Lo que usted enseña a sus alumnos, les será útil en la vida práctica?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	¿Acepta sugerencias de sus alumnos para llevar mejor una clase?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	¿Promueve Ud. la colaboración entre sus alumnos para el estudio de su materia o curso?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	¿Sabe exactamente los logros que sus alumnos deben	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

	alcanzar, con respecto a su curso?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	¿Está consciente de que existen diversidad en sus alumnos que no permitirán un logro de aprendizajes homogenio ?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	¿Existe alguna otra forma de evaluar que no sea la cualitativa ?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	¿Piensas que las pruebas de entrada son importantes?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	DIMENSIÓN 3:DESARROLLO DE SESIÓN DE APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No	
21	¿La información que selecciona para su clase es relevante y fácil comprensión?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	¿Los objetivos de su plan de clase coincide con los propósitos del D.C.N.?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
23	¿Sus sesiones de aprendizaje se desprenden estrictamente de sus unidades de aprendizaje?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
24	¿Al elaborar sus unidades de aprendizaje considera los intereses de sus alumnos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
25	¿En clase utiliza un lenguaje que sus alumnos comprenden?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
26	¿Es mejor no abrumar a sus alumnos con temas demasiado especializados , a que no comprendan nada de su tema?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

27	¿Cree Ud. que al hacer los deberes, sus alumnos buscan información en más de dos fuentes?	/		/		/	
28	¿Promueve que los alumnos investiguen en la biblioteca?	/		/		/	
29	¿Son igual de importantes el saber, como el saber ser y saber hacer?	/		/		/	
30	¿Es importante que su alumno logre ser un buen ciudadano antes que un gran profesional?	/		/		/	
DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE		Si	No	Si	No	Si	No
31	¿La evaluación puede ser dinámica?	/		/		/	
32	¿La evaluación significa valorar, no ponderar ni medir?	/		/		/	
33	¿El propósito de la evaluación consiste en conocer al estudiante con profundidad con miras de brindarle una ayuda?	/		/		/	
34	¿El evaluar le da una idea de cómo aprenden sus alumnos?	/		/		/	
35	¿Está de acuerdo con la auto evaluación?	/		/		/	
36	¿Permite que sus alumnos elijan algún tema libre que investigar y lo considere en la evaluación?	/		/		/	
37	¿Al evaluar permitirá que sus alumnos se desarrollen íntegramente?	/		/		/	

---

38	¿El profesor es un orientador ayudando a sus alumnos a valorar y tomar decisiones?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
39	¿No es importante instruir al alumno sino desarrollarlo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
40	¿La evaluación describe exactamente los logros que usted desea que sus alumnos alcancen ?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [☒]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

15 de 01 del 2014

Apellidos y nombres del juez evaluador: Hg. ANTON SEMBRERA JOSE DNI: 25755840

Especialidad del evaluador: TEMATICO

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teorías formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
.....  
Mg. José Antonio Sembrera  
Mención Gestión Educativa  
Registro: M.C.E. 0134-2011  
C.P.P. 0105755840



## Anexo 4

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DOCENTE

<	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: ASERTIVIDAD DOCENTE</b>							
1	¿Cuándo expreso coraje lo hago sin culpar a los demás por "hacerme enojar"?	X		X		X		
2	¿Cuándo experimento sentimientos poderosos (coraje, frustración, desilusión) los expreso fácilmente con palabras?	X		X		X		
3	¿Escucha las ideas de sus colegas y no los interrumpe para "aclarar" las propias?	X		X		X		
4	¿Muestras respeto hacia tus colegas aunque tengan costumbres distintas a las tuyas?	X		X		X		
5	¿Puede decir "no sé" ante una pregunta cuya respuesta desconoce?	X		X		X		
6	¿Cuándo cometo un error lo reconozco?	X		X		X		
7	¿En una situación que lo enoja, espera sentirse calmado para aclarar su punto de vista?	X		X		X		
8	¿Les digo a los demás cuando su conducta me crea problemas?	X		X		X		
9	¿Ha dejado de asistir a celebraciones aunque sus compañeros insistan?	X		X		X		

	compañeros insistan?	X		X		X		
10	¿Si no estoy de acuerdo con la opinión de la mayoría en una reunión, puedo mantenerme en mis cinco sentidos sin sentirme incomodo o ser áspero?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: CARISMA DOCENTE</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Ud. Cree que un alumno aburrido es un alumno que no aprende?	X		X		X		
12	¿Son sus clases amenas?	X		X		X		
13	¿Ud. cree que teniendo una conducta intachable lograra el respeto de sus alumnos?	X		X		X		
14	¿Su presencia inspira respeto en sus alumnos?	X		X		X		
15	¿Muestra calma ante situaciones negativas que afectan a su familia?	X		X		X		
16	¿Cree que es una pérdida de tiempo Sentirse frustrado al no lograr un objetivo?	X		X		X		
17	¿Ud. sonríe en sus clases?	X		X		X		
18	¿Si Ud. muestra una actitud positiva, esta será valorada y respetada por sus alumnos?	X		X		X		
19	¿Responde con la verdad ante cualquier pregunta?	X		X		X		
20	¿Cree que los profesores deben ser leales a sus alumnos?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: EMPATIA DOCENTE</b>	Si	No	Si	No	Si	No	



21	¿Mira directamente a los ojos cuando habla con sus alumnos?	X		X		X		
22	¿Mantiene su celular apagado cuando está hablando con sus alumnos?	X		X		X		
23	¿Cuándo dialoga con sus alumnos estos se sienten cómodos?	X		X		X		
24	¿Hacer bien su labor del día a día es ser solidario?	X		X		X		
25	¿Tu labor como docente puede cambiar la vida de tus alumnos?	X		X		X		
26	¿Conoce los pasatiempos de sus alumnos?	X		X		X		
27	¿Los déficits en sus alumnos son parte de su diversidad?	X		X		X		
28	¿Es fácil saber cuando un alumno se siente triste?	X		X		X		
29	¿Cree que todos sus alumnos serán buenos ciudadanos?	X		X		X		
30	¿Ud. espera lo mejor de las personas?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: APERTURA DE COMUNICACIÓN DOCENTE</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
31	¿Cree Ud. Que no necesita de muletillas al hablar?	X		X		X		
32	¿Ensaya previamente para discurrir en algún tema?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: APERTURA DE COMUNICACIÓN DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
31	¿Cree Ud. Que no necesita de muletillas al hablar?	X		X		X		
32	¿Ensayo previamente para discurrir en algún tema?	X		X		X		
33	¿Espera aprender algo de la comunicación con sus colegas?	X		X		X		
34	¿Piensa que son valiosas las opiniones de personas que no son profesionales?	X		X		X		
35	¿Recuerda las fechas de cumpleaños de sus colegas maestros más allegados?	X		X		X		
36	¿Recibe invitaciones para reunirse con sus colegas algún fin de semana?	X		X		X		
37	¿Se aflige cuando algún colega pasa por alguna penuria?	X		X		X		
38	¿Reconoce cuando algún compañero pasa por un mal momento?	X		X		X		
39	¿Creo que las personas hacen favores sin pedir algo a cambio?	X		X		X		
40	¿La mayoría de las personas son básicamente honestas?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [☒]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

15 de enero del 2014

Apellidos y nombres del juez evaluador: Cabrera Gonzales Marlene DNI: 99953566

Especialidad del evaluador: Temática

<sup>1</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teorías formulado.

<sup>3</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Mg. Marlene Cabrera Gonzales  
EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE CALIDAD  
DE LA EDUCACIÓN  
CPPa. 087525

## Anexo 4

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN CURRICULAR</b>							
1	¿Es muy diferente enseñar a un niño de la sierra que a un niño de la Lima?	X		X		X		
2	¿Se da el tiempo de averiguar qué tipo de inteligencia tiene desarrolla cada alumno de su clase?	X		X		X		
3	¿Cree que sus alumnos serán buenos ciudadanos?	X		X		X		
4	¿Cree que por lo menos el 50% de sus alumnos recibirán educación superior?	X		X		X		
5	¿Utilizas alguna estrategia (como subrayar) para comprender mejor un texto?	X		X		X		
6	¿Comprende todo lo que lee?	X		X		X		
7	¿Cuándo usted enseña cree que cubre alguna necesidad natural del alumno?	X		X		X		

8	¿Está al tanto de lo que le interesa a sus alumnos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	¿Sus clases le toman exactamente el tiempo que programo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	¿Cree usted que son compatibles, logro de aprendizajes significativos con ahorrar tiempo pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 2: ESTRATEGIAS METODOLOGICAS		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Piensa que improvisar es negativo para lograr aprendizajes significativos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	¿Tiene en cuenta la diversidad de intereses de sus alumnos cuando planifica?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	¿Son importantes los saberes previos en los alumnos para que comprendan lo que se les explica?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	¿Lo que usted enseña a sus alumnos, les será útil en la vida práctica?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	¿Acepta sugerencias de sus alumnos para llevar mejor una clase?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	¿Promueve Ud. la colaboración entre sus alumnos para el estudio de su materia o curso?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	¿Sabe exactamente los logros que sus alumnos deben	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



	alcanzar, con respecto a su curso?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	¿Está consciente de que existen diversidad en sus alumnos que no permitirán un logro de aprendizajes homogenio ?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	¿Existe alguna otra forma de evaluar que no sea la cualitativa ?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	¿Piensas que las pruebas de entrada son importantes?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>DIMENSIÓN 3:DESARROLLO DE SESIÓN DE APRENDIZAJE</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	¿La información que selecciona para su clase es relevante y fácil comprensión?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
22	¿Los objetivos de su plan de clase coincide con los propósitos del D.C.N.?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
23	¿Sus sesiones de aprendizaje se desprenden estrictamente de sus unidades de aprendizaje?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
24	¿Al elaborar sus unidades de aprendizaje considera los intereses de sus alumnos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
25	¿En clase utiliza un lenguaje que sus alumnos comprenden?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
26	¿Es mejor no abrumar a sus alumnos con temas demasiado especializados , a que no comprendan nada de su tema?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

27	¿Cree Ud. que al hacer los deberes, sus alumnos buscan información en más de dos fuente?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
28	¿Promueve que los alumnos investiguen en la biblioteca?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
29	¿Son igual de importantes el saber ,como el saber ser y saber hacer?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
30	¿Es importante que su alumno logre ser un buen ciudadano antes que un gran profesional?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 3:EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE		Si	No	Si	No	Si	No	
31	¿La evaluación puede ser dinámica?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
32	¿La evaluación significa valorar, no ponderar ni medir?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
33	¿El propósito de la evaluación consiste en conocer al estudiante con profundidad con miras de brindarle una ayuda?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
34	¿El evaluar le da una idea de cómo aprenden sus alumnos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
35	¿Está de acuerdo con la auto evaluación?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
36	¿Permite que sus alumnos elijan algún tema libre que investigar y lo considera en la evaluación?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
37	¿Al evaluar permitirá que sus alumnos se desarrollen íntegramente?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

38	¿El profesor es un orientador ayudando a sus alumnos a valorar y tomar decisiones?	X		X		X		
39	¿No es importante instruir al alumno sino desarrollarlo?	X		X		X		
40	¿La evaluación describe exactamente los logros que usted desea que sus alumnos alcancen ?	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

...15...de...enero...del 2014...

Apellidos y nombres del juez evaluador: Cabrera Gonzales Marlene DNI: 09953566

Especialidad del evaluador: Temática

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teorías formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Cabrera G  
Mg. Marlene Cabrera Gonzalez  
EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE CALIDAD  
DE LA EDUCACIÓN  
CPPe. 087525

## Anexo D. Base de datos

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	2	3	4	4	4	2	3	3	2	2	2	4	4	4	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2
2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	
3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
5	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4
6	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4
7	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4
8	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
9	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4
11	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	
12	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
13	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
14	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3
15	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
17	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
18	2	3	4	4	2	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2
19	3	2	4	4	2	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	2	2	3	2	2	2	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2
20	4	2	1	1	3	1	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
21	4	2	4	4	1	4	2	1	3	4	1	3	4	3	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2
22	3	3	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	4	4	4	2	4	3	2	4	3	3	4	2
23	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3
24	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	4	2	2	2
25	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	2	2
26	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
27	2	3	4	4	2	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2
28	3	2	4	4	2	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	2	2	3	2	2	2	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2

29	4	2	1	1	3	1	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
30	4	2	4	4	1	4	2	1	3	4	1	3	4	3	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	
31	3	3	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	4	4	4	2	4	3	2	4	3	3	4	2	
32	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	
33	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	4	2	2	2	
34	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	2	2	
35	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	
36	2	2	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	2	4	3	3	2	4	4	4	3	2	3	2	3	2	
37	4	1	4	4	1	4	4	4	2	4	1	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	
38	4	2	3	3	2	4	4	2	2	3	4	3	4	2	4	1	3	4	3	4	4	2	2	4	2	1	2	2	2	4	1	4	4	4	3	4	4	3	2	2	
39	3	3	2	2	3	4	2	1	2	2	1	4	3	4	2	2	4	4	4	4	1	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	2	4	2	3	3	2	4	2	2	
40	1	2	4	4	4	3	3	3	2	4	3	1	3	3	4	2	3	4	3	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	3	1	1	4	4	4	4	2	3	3	2	
41	1	3	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	
42	4	3	4	4	2	4	3	1	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	
43	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2
44	2	3	3	4	3	4	2	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	
45	3	2	3	4	4	4	3	4	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	2	2	2	4	2	3	2	3	3	
46	2	1	2	4	4	3	3	1	4	2	1	4	3	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	
47	4	2	3	3	4	3	2	3	2	3	1	2	1	3	2	1	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
48	4	2	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3
49	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	
50	2	2	4	4	4	4	4	3	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	
51	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	
52	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	
53	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	
54	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	
55	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
56	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

57	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	
58	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3		
59	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	
60	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
61	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3
62	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
63	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
64	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
65	2	3	4	4	2	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2
66	3	2	4	4	2	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	2	2	3	2	2	2	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2
67	4	2	1	1	3	1	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	
68	4	2	4	4	1	4	2	1	3	4	1	3	4	3	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2
69	3	3	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	4	4	4	2	4	3	2	4	3	3	4	2
70	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3
71	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	4	2	2	2
72	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	2	2
73	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
74	2	3	4	4	2	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2
75	3	2	4	4	2	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	2	2	3	2	2	2	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2
76	4	2	1	1	3	1	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
77	4	2	4	4	1	4	2	1	3	4	1	3	4	3	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2
78	3	3	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	4	4	4	2	4	3	2	4	3	3	4	2
79	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3
80	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	4	2	2	2
81	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	2	2
82	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4
83	2	2	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	2	4	3	3	2	4	4	4	3	2	3	2	3	2
84	4	1	4	4	1	4	4	4	2	4	1	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3

85	4	2	3	3	2	4	4	2	2	3	4	3	4	2	4	1	3	4	3	4	4	2	2	4	2	1	2	2	2	4	1	4	4	4	3	4	4	3	2	2
86	3	3	2	2	3	4	2	1	2	2	1	4	3	4	2	2	4	4	4	4	1	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	2	4	2	3	3	2	4	2	2
87	1	2	4	4	4	3	3	3	2	4	3	1	3	3	4	2	3	4	3	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	3	1	1	4	4	4	4	2	3	3	2
88	1	3	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	3	3
89	4	3	4	4	2	4	3	1	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	
90	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2
91	2	3	3	4	3	4	2	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2
92	3	2	3	4	4	4	3	4	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	2	2	2	4	2	3	2	3	3
93	2	1	2	4	4	3	3	1	4	2	1	4	3	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	4	3	3	
94	4	2	3	3	4	3	2	3	2	3	1	2	1	3	2	1	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
95	4	2	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3
96	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2
97	2	2	4	4	4	4	4	3	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	3	3	

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
1	3	2	3	3	3	3	4	2	4	2	2	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	
2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	
3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	
4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	
5	1	2	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	
6	4	3	3	2	4	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	
7	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	1	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	
8	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
9	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
10	2	2	3	3	4	3	4	3	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
11	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
12	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
13	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
14	4	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	3	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	
15	2	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	
16	2	3	4	3	3	4	2	3	3	1	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	
17	2	3	4	2	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
20	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
21	3	3	4	2	4	3	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	
22	4	3	4	4	3	3	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
23	2	2	2	2	3	3	2	4	3	1	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	4	4	2	2	4	2	3	1	2	2	3	3	2	3	3	4	
24	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
25	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	
26	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
27	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
28	2	3	4	3	4	3	2	3	2	2	1	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	4	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	

29	2	2	3	3	2	3	2	2	4	2	4	1	2	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
30	3	2	3	3	3	3	4	2	4	2	2	2	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	
31	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	
32	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3
33	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	
34	1	2	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4
35	4	3	3	2	4	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	
36	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	1	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	
37	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	
38	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	
39	2	2	3	3	4	3	4	3	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
40	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
41	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	
42	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	
43	4	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	3	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	
44	2	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	
45	2	3	4	3	3	4	2	3	3	1	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3
46	2	3	4	2	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
47	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	
48	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	
49	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
50	3	3	4	2	4	3	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	
51	4	3	4	4	3	3	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
52	2	2	2	2	3	3	2	4	3	1	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	4	4	2	2	4	2	3	1	2	2	3	3	2	3	3	
53	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
54	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	
55	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
56	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	

57	2	3	4	3	4	3	2	3	2	2	1	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	4	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	
58	2	3	4	2	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
59	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
60	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
61	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
62	3	3	4	2	4	3	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
63	4	3	4	4	3	3	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
64	2	2	2	2	3	3	2	4	3	1	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	4	4	2	2	4	2	3	1	2	2	3	3	2	3	3	4	
65	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
66	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3
67	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
68	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
69	2	3	4	3	4	3	2	3	2	2	1	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	4	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3
70	2	2	3	3	2	3	2	2	4	2	4	1	2	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
71	3	2	3	3	3	3	4	2	4	2	2	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	
72	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
73	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3
74	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	
75	1	2	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4
76	4	3	3	2	4	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	
77	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	1	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	
78	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
79	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
80	2	2	3	3	4	3	4	3	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
81	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
82	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
83	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3
84	4	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	3	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4



